



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA TENAGA
PENGAJAR MENGGUNAKAN METODE *GRAPHIC RATING SCALE*
PADA MI MA'ARIF NU PUCANG SIDOARJO**

TUGAS AKHIR

**Program Studi
S1 Sistem Informasi**

**Oleh:
ALMASPRANA LABDA HAZAZI
13.41010.0088**

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
2017**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA TENAGA
PENGAJAR MENGGUNAKAN METODE *GRAPHIC RATING SCALE*
PADA MI MA'ARIF NU PUCANG SIDOARJO**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Komputer

Oleh:

Nama : ALMASPRANA LABDA HAZAZI
NIM : 13.41010.0088
Program : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA**

2017

TUGAS AKHIR

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA TENAGA PENGAJAR MENGGUNAKAN METODE *GRAPHIC RATING SCALE* PADA MI MA'ARIF NU PUCANG SIDOARJO

Dipersiapkan dan disusun oleh

Almasprana Labda Hazazi

13.41010.0088

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Penguji

Pada : Agustus 2017

Susunan Dewan Penguji

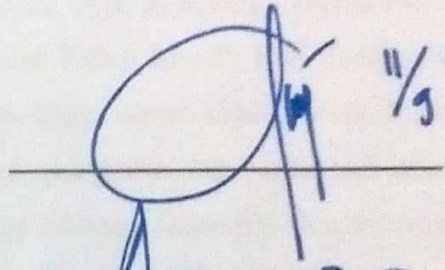
Pembimbing

I. Dr. Jusak

NIDN. 0708017101

II. Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom.

NIDN. 0723088002



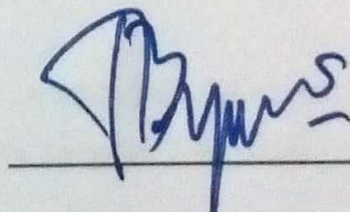
11/9/17

Agus DC

Pembahas

I. Tony Soebijono, S.E., S.H., M.Ak.

NIDN. 0703127302



Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana



FAKULTAS TEKNOLOGI
DAN INFORMATIKA

Dr. Jusak

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

11/9/17

SURAT PERNYATAAN

TUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya:

Nama : Almasprana Labda Hazazi
NIM : 13410100088
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Tugas Akhir
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
KINERJA TENAGA PENGAJAR MENGGUNAKAN
METODE *GRAPHIC RATING SCALE* PADA MI
MA'ARIF NU PUCANG SIDOARJO**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan, dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya.
3. Apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar keserjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Agustus 2017

Yang menyatakan



Almasprana Labda Hazazi

13.41010.0088

“When prayer becomes a habit, then success becomes a lifestyle”.

Kupersembahkan kepada Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan serta nasehat untuk senantiasa melakukan yang terbaik. .

Serta untuk keluarga, kerabat, dan teman-teman yang selalu membantu dan memberikan dukungan selama ini.

ABSTRAK

MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo (MINU Pucang) merupakan salah satu *Islamic School* favorit. Untuk menjadi sekolah favorit maka diperlukan pegawai yang kompeten. Pengukuran suatu kompetensi pegawai dilihat dari penilaian kinerja. MINU Pucang saat ini membutuhkan suatu sistem penilaian kinerja karena saat ini belum menggunakan metode tertentu dalam penilaian kinerja, masih dilakukan dengan menyebarkan *form* penilaian kinerja dan tidak adanya *history* penilaian kinerja yang dilakukan. Permasalahan lain yang muncul yaitu adanya penumpukan dan kehilangan berkas *form* penilaian sehingga harus dilakukan penilaian kinerja ulang.

Untuk menyelesaikan masalah di atas, maka dapat digunakan sistem penilaian kinerja menggunakan metode *Graphic Rating Scale*. Metode *Graphic Rating Scale* menggunakan skala untuk menilai kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek penilaian yang telah ditetapkan. Metode *Graphic Rating Scale* cukup populer karena kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian pada aplikasi penilaian kinerja, menunjukkan bahwa sistem dapat berjalan baik. Serta dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja per pegawai, laporan penilaian kinerja per periode, laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai, dan laporan penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai.

Kata kunci: penilaian kinerja, tenaga pengajar, pegawai, *graphic rating scale*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Tugas akhir ini membahas tentang rancang bangun aplikasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode *graphic rating scale*.

Keberhasilan penulisan buku Tugas Akhir ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan banyak masukan, nasehat, saran, kritik dan dukungan moril maupun materil kepada penulis. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan dan memerikan dukungan untuk menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Dr. Jusak. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan kontribusi dalam membimbing, memberikan masukan, koreksi, saran dan kritik yang sangat berguna dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
3. Bapak Agus Dwi Churniawan S.Si., M.Kom. Selaku dosen pembimbing II yang memberikan arahan, masukan, dan saran dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
4. Bapak Tony Soebijono, S.E.,S.H., M.Ak. Selaku penguji yang telah memberikan saran untuk Tugas Akhir ini.
5. Bapak M. Hamim Thohari, S.Pd., MM. Selaku Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo atas ijin yang diberikan selama pengerjaan Tugas Akhir ini.

6. Bapak Dwi Sulistianto, ST., M.Pd.I. selaku Penyelia di yang telah memberikan informasi dan pengarahan selama pengerjaan Tugas Akhir ini.
7. Pihak MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo atas ijin dan kerjasamanya selama pengerjaan Tugas Akhir ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah bersama-sama saling mendukung dan saling membantu selama pengerjaan Tugas Akhir ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini yang telah memberikan bantuan moral dan materiil dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pembuatan Tugas Akhir ini. Namun penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan wacana yang bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Surabaya, Agustus 2017

(Almasprana Labda Hazazi)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kinerja	7
2.2 Penilaian Kinerja	7
2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	8
2.4 Sumber Daya Manusia	8
2.5 Sekolah	9
2.6 Guru.....	9
2.7 Kriteria Pekerjaan.....	9
2.8 <i>Graphic Rating Scale</i>	10
2.9 Aspek Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar MINU Pucang.....	11
2.9.1 Komunikasi Holistik <i>Assessment</i>	11

2.9.2	Kompetensi Kepribadian <i>Assessment</i>	14
2.9.3	Kemampuan Mengajar (<i>Teaching</i>) <i>Assessment</i>	16
2.9.4	Bobot Penilaian	19
2.9.5	Target Nilai	19
2.9.6	Perhitungan Penilaian.....	20
2.9.7	Standar Nilai.....	20
2.10	Skala Likert	21
2.11	<i>Testing</i>	22
2.12	<i>System Development Life Cycle</i> (SDLC).....	23
BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM		25
3.1	Analisis Sistem	25
3.1.1	Komunikasi	25
3.1.2	Analisis Bisnis.....	26
3.1.3	Analisis Kebutuhan Pengguna	28
3.1.4	Analisis Kebutuhan Data.....	30
3.1.5	Analisis Kebutuhan Fungsional	33
3.2	Perancangan Sistem.....	41
3.2.1	<i>Document Flow</i>	41
3.2.2	<i>System Flow</i>	42
3.2.3	Diagram Berjenjang	64
3.2.4	HIPO (<i>Hierarchy Input Process Output</i>)	66
3.2.5	<i>Sitemap</i>	67
3.2.6	<i>Data Flow Diagram</i> (DFD)	68
3.2.7	<i>Entity Relationship Diagram</i> (ERD).....	76

3.2.8	Desain <i>Interface</i>	85
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI		101
4.1	Kebutuhan Sistem.....	101
4.1.1	Kebutuhan Perangkat Keras	101
4.1.2	Kebutuhan Perangkat Lunak	102
4.2	Implementasi Sistem	103
4.2.1	Halaman <i>Login</i>	103
4.2.2	Halaman Master Pegawai.....	104
4.2.3	Halaman Master Jabatan	105
4.2.4	Halaman Master Level	105
4.2.5	Halaman Master Detil Penilaian	106
4.2.6	Halaman Master Penilai	107
4.2.7	Halaman Master Tim Penilai	108
4.2.8	Halaman Master Standar Penilaian	108
4.2.9	Halaman Master Kriteria Penilaian.....	109
4.2.10	Halaman Master Indikator Penilaian.....	110
4.2.11	Halaman Master Periode Penilaian	111
4.2.12	Halaman Master Bobot Penilaian.....	111
4.2.13	Halaman Master Indikator Skala.....	112
4.2.14	Halaman Master Jenis Penilai	113
4.2.15	Halaman Melihat Hasil Penilaian.....	114
4.2.16	Halaman Melihat <i>History</i> Penilaian	114
4.2.17	Halaman Penilaian Komunikasi Holistik	115
4.2.18	Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian	116

4.2.19	Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar.....	116
4.2.20	Halaman Laporan Per Pegawai	117
4.2.21	Halaman Laporan Per Periode	118
4.2.22	Halaman Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai.....	118
4.2.23	Halaman Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai	119
4.2.24	Laporan Per Pegawai.....	120
4.2.25	Laporan Per Periode	120
4.2.26	Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai	121
4.2.27	Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai	122
4.3	Uji Coba dan Evaluasi	122
4.3.1	Uji Coba	123
4.3.2	Rencana Pengujian	123
4.3.3	Pengujian <i>Alpha</i>	125
4.3.4	Hasil Pengujian <i>Alpha</i>	148
4.3.5	Pengujian <i>Beta</i>	159
4.3.6	Hasil Pengujian <i>Beta</i>	161
4.3.7	Implementasi	171
4.3.8	Hasil Implementasi.....	172
4.3.9	Evaluasi	174
BAB V	PENUTUP.....	175
5.1	Kesimpulan.....	175
5.2	Saran	176
DAFTAR PUSTAKA	177

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 <i>Document Flow</i> Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar.....	42
Gambar 3.2 <i>System Flow</i> Melakukan Validasi Hak Akses	43
Gambar 3.3 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Profil Pegawai	44
Gambar 3.4 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Jabatan.....	45
Gambar 3.5 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Level.....	46
Gambar 3.6 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Detil Penilaian	47
Gambar 3.7 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Penilai.....	48
Gambar 3.8 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Standar Penilaian.....	49
Gambar 3.9 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Kriteria Penilaian	50
Gambar 3.10 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Indikator Penilaian	51
Gambar 3.11 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Periode Penilaian.....	52
Gambar 3.12 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Jenis Penilai.....	53
Gambar 3.13 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Indikator Skala	54
Gambar 3.14 <i>System Flow</i> Mengelola Data Master Bobot Penilaian	55
Gambar 3.15 <i>System Flow</i> Melihat Hasil Penilaian Kinerja.....	56
Gambar 3.16 <i>System Flow</i> Penilaian Kinerja Komunikasi Holistik	57
Gambar 3.17 <i>System Flow</i> Penilaian Kinerja Kompetensi Kepribadian.....	58
Gambar 3.18 <i>System Flow</i> Penilaian Kinerja Kemampuan Mengajar	59
Gambar 3.19 <i>System Flow</i> Melihat History Penilaian Kinerja	60
Gambar 3.20 <i>System Flow</i> Laporan Per Periode.....	61
Gambar 3.21 <i>System Flow</i> Laporan Per Pegawai	62
Gambar 3.22 <i>System Flow</i> Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai	63

Gambar 3.23 <i>System Flow</i> Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai	64
Gambar 3.24 Diagram Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja	65
Gambar 3.25 HIPO Aplikasi Penilaian Kinerja	66
Gambar 3.26 <i>Sitemap</i> Aplikasi Penilaian Kinerja.....	67
Gambar 3.27 <i>Context Diagram</i>	68
Gambar 3.28 DFD Level 0.....	70
Gambar 3.29 DFD Level 1 Melakukan Validasi Hak Akses	71
Gambar 3.30 DFD Level 1 Mengelola Data Master Pegawai	71
Gambar 3.31 DFD Level 1 Mengelola Data Master Penilaian	72
Gambar 3.32 DFD Level 1 Melihat Hasil Penilaian Kinerja	73
Gambar 3.33 DFD Level 1 Melakukan Penilaian Kinerja	74
Gambar 3.34 DFD Level 1 Melihat History Penilaian Kinerja	75
Gambar 3.35 DFD Level 1 Membuat Laporan	76
Gambar 3.36 <i>Contextual Data Model</i>	77
Gambar 3.37 <i>Physical Data Model</i>	78
Gambar 3.38 Rancangan Halaman Validasi Hak Akses	86
Gambar 3.39 Rancangan Halaman Master Profil Pegawai	86
Gambar 3.40 Rancangan Halaman Master Jabatan.....	87
Gambar 3.41 Rancangan Halaman Master Level	88
Gambar 3.42 Rancangan Halaman Master Detil Penilaian.....	88
Gambar 3.43 Rancangan Halaman Master Penilai	89
Gambar 3.44 Rancangan Halaman Master Standar Penilaian	90
Gambar 3.45 Rancangan Halaman Master Kriteria Penilaian	90
Gambar 3.46 Rancangan Halaman Master Indikator Penilaian	91

Gambar 3.47 Rancangan Halaman Master Periode Penilaian	92
Gambar 3.48 Rancangan Halaman Master Jenis Penilai	92
Gambar 3.49 Rancangan Halaman Master Indikator Skala	93
Gambar 3.50 Rancangan Halaman Master Bobot Penilaian.....	94
Gambar 3.51 Rancangan Halaman Hasil Penilaian Kinerja	94
Gambar 3.52 Rancangan Halaman Penilaian Komunikasi Holistik	95
Gambar 3.53 Rancangan Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian.....	96
Gambar 3.54 Rancangan Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar	96
Gambar 3.55 Rancangan Halaman <i>History</i> Penilaian Kinerja.....	97
Gambar 3.56 Rancangan Halaman Laporan Per Periode	98
Gambar 3.57 Rancangan Halaman Laporan Per Pegawai	99
Gambar 3.58 Rancangan Halaman Laporan Memenuhi Target Nilai.....	99
Gambar 3.59 Rancangan Halaman Laporan Belum Memenuhi Target Nilai	100
Gambar 4.1 Halaman <i>Login</i>	103
Gambar 4.2 Halaman Master Pegawai.....	104
Gambar 4.3 Halaman <i>Input</i> Master Pegawai	104
Gambar 4.4 Halaman Master Jabatan	105
Gambar 4.5 Halaman <i>Input</i> Master Jabatan	105
Gambar 4.6 Halaman Master Level	106
Gambar 4.7 Halaman <i>Input</i> Master Level.....	106
Gambar 4.8 Halaman Master Detil Penilaian	106
Gambar 4.9 Halaman <i>Input</i> Detil Penilaian	107
Gambar 4.10 Halaman Master Penilai	107
Gambar 4.11 Halaman <i>Input</i> Master Penilai.....	108

Gambar 4.12 Halaman Master Tim Penilai.....	108
Gambar 4.13 Halaman Master Standar Penilaian	109
Gambar 4.14 Halaman <i>Input</i> Master Standar Penilaian.....	109
Gambar 4.15 Halaman Master Kriteria Penilaian	109
Gambar 4.16 Halaman <i>Input</i> Master Kriteria Penilaian.....	110
Gambar 4.17 Halaman Master Indikator Penilaian.....	110
Gambar 4.18 Halaman <i>Input</i> Master Indikator Penilaian	110
Gambar 4.19 Halaman Master Periode Penilaian	111
Gambar 4.20 Halaman <i>Input</i> Master Periode Penilaian.....	111
Gambar 4.21 Halaman Master Bobot Penilaian.....	112
Gambar 4.22 Halaman <i>Input</i> Master Bobot Penilaian	112
Gambar 4.23 Halaman Master Indikator Skala.....	112
Gambar 4.24 Halaman <i>Input</i> Master Indikator Skala	113
Gambar 4.25 Halaman Master Jenis Penilai	113
Gambar 4.26 Halaman <i>Input</i> Master Jenis Penilai.....	113
Gambar 4.27 Halaman Melihat Hasil Penilaian.....	114
Gambar 4.28 Halaman Melihat <i>History</i> Penilaian	115
Gambar 4.29 Halaman Penilaian Komunikasi Holistik	115
Gambar 4.30 Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian	116
Gambar 4.31 Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar.....	117
Gambar 4.32 Halaman Laporan Per Pegawai	117
Gambar 4.33 Halaman Laporan Per Periode.....	118
Gambar 4.34 Halaman Laporan Memenuhi Target Nilai	119
Gambar 4.35 Halaman Laporan Belum Memenuhi Target Nilai.....	119

Gambar 4.36 Laporan Per Pegawai.....	120
Gambar 4.37 Laporan Per Periode	121
Gambar 4.38 Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai	121
Gambar 4.39 Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai.....	122
Gambar 4.40 Dashboard Admin	127
Gambar 4.41 Notifikasi <i>Password</i> Harus Diisi.....	127
Gambar 4.42 Notifikasi ID atau Password Salah.....	127
Gambar 4.43 Halaman <i>Form</i> Tambah Pegawai.....	129
Gambar 4.44 Notifikasi Data Pegawai Berhasil Disimpan.....	129
Gambar 4.45 Notifikasi Data Pegawai Berhasil Dihapus	129
Gambar 4.46 Notifikasi Data Jabatan Berhasil Disimpan	130
Gambar 4.47 Notifikasi Data Level Berhasil Dirubah.....	131
Gambar 4.48 Tampilan Data Level.....	132
Gambar 4.49 Tampilan Data Detil Penilaian	132
Gambar 4.50 <i>Form Input</i> Data Penilai.....	133
Gambar 4.51 Notifikasi Nama Standar Penilaian Harus Diisi	134
Gambar 4.52 Notifikasi Standar Penilaian Harus Dipilih.....	135
Gambar 4.53 Tampilan Data Indikator Penilaian	136
Gambar 4.54 Form Tambah Periode Penilaian	137
Gambar 4.55 Form <i>Input</i> Bobot Penilaian	138
Gambar 4.56 Tampilan Data Jenis Penilai	139
Gambar 4.57 Tampilan Data Indikator Skala	139
Gambar 4.58 Tampilan Hasil Penilaian Kinerja	140
Gambar 4.59 Tampilan <i>History</i> Penilaian Kinerja.....	141

Gambar 4.60 Notifikasi Jawaban Komunikasi Holistik Harus Diisi	142
Gambar 4.61 Notifikasi Jawaban Kompetensi Kepribadian Harus Diisi.....	143
Gambar 4.62 Penilaian Kemampuan Mengajar Yang Harus Dinilai.....	144
Gambar 4.63 Laporan Penilaian Per Pegawai Tanpa Inputan Data	145
Gambar 4.64 Laporan Penilaian Per Pegawai Dengan Inputan Data.....	145
Gambar 4.65 Laporan Per Periode	146
Gambar 4.66 Tampilan Laporan Memenuhi Target Nilai	147
Gambar 4.67 Tampilan Laporan Belum Memenuhi Target Nilai.....	148
Gambar 4.68 Hasil <i>Test Result</i> 1.....	151
Gambar 4.69 Hasil <i>Test Result</i> 2.....	151
Gambar 4.70 Hasil <i>Test Result</i> 3.....	151
Gambar 4.71 Hasil <i>Test Result</i> 4.....	151
Gambar 4.72 Hasil <i>Test Result</i> 5.....	152
Gambar 4.73 Hasil <i>Test Result</i> 6.....	152
Gambar 4.74 Hasil <i>Test Result</i> 7.....	152
Gambar 4.75 Hasil <i>Test Result</i> 8.....	153
Gambar 4.76 Hasil <i>Test Result</i> 9.....	153
Gambar 4.77 Hasil <i>Test Result</i> 10.....	153
Gambar 4.78 Hasil <i>Test Result</i> 11.....	153
Gambar 4.79 Hasil <i>Test Result</i> 12.....	154
Gambar 4.80 Hasil <i>Test Result</i> 13.....	154
Gambar 4.81 Hasil <i>Test Result</i> 14.....	154
Gambar 4.82 Hasil <i>Test Result</i> 15.....	154
Gambar 4.83 Hasil <i>Test Result</i> 16.....	155

Gambar 4.84 Hasil <i>Test Result</i> 17.....	155
Gambar 4.85 Hasil <i>Test Result</i> 18.....	155
Gambar 4.86 Hasil <i>Test Result</i> 19.....	155
Gambar 4.87 Hasil <i>Test Result</i> 20.....	156
Gambar 4.88 Hasil <i>Test Result</i> 21.....	156
Gambar 4.89 Hasil <i>Test Result</i> 22.....	156
Gambar 4.90 Hasil <i>Test Result</i> 23.....	157
Gambar 4.91 Hasil <i>Test Result</i> 24.....	157
Gambar 4.92 Hasil <i>Test Result</i> 25.....	157
Gambar 4.93 Hasil <i>Test Result</i> 26.....	157
Gambar 4.94 Hasil <i>Test Result</i> 27.....	158
Gambar 4.95 Tampilan Uji Coba Sukses	158
Gambar 4.96 Tampilan Uji Coba Gagal	158

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Parameter Penilaian Komunikasi Holistik	12
Tabel 2.2 Indikator Penilaian Komunikasi Holistik.....	13
Tabel 2.3 Parameter Penilaian Kompetensi Kepribadian	14
Tabel 2.4 Indikator Penilaian Kompetensi Kepribadian	15
Tabel 2.5 Parameter Penilaian Kemampuan Mengajar	17
Tabel 2.6 Indikator Penilaian Kemampuan Mengajar	18
Tabel 2.7 Bobot Penilaian Kinerja	19
Tabel 2.8 Standar Nilai	21
Tabel 3.1 Kebutuhan Pengguna Kepala Madrasah	28
Tabel 3.2 Kebutuhan Pengguna Administrator	29
Tabel 3.3 Kebutuhan Pengguna Pegawai	30
Tabel 3.4 Kebutuhan Pengguna Tim Penilai.....	30
Tabel 3.5 Kebutuhan Fungsional Memvalidasi Hak Akses	33
Tabel 3.6 Kebutuhan Fungsional Mengelola Data Master Pegawai	34
Tabel 3.7 Kebutuhan Fungsional Mengelola Data Master Penilaian.....	35
Tabel 3.8 Kebutuhan Fungsional Melihat Hasil Penilaian Kinerja.....	37
Tabel 3.9 Kebutuhan Fungsional Melakukan Penilaian Kinerja	38
Tabel 3.10 Kebutuhan Fungsional Melihat <i>History</i> Penilaian Kinerja	39
Tabel 3.11 Kebutuhan Fungsional Membuat Laporan.....	39
Tabel 3.12 Tabel Pegawai	79
Tabel 3.13 Tabel Jabatan.....	79
Tabel 3.14 Tabel Level	80

Tabel 3.15 Tabel Penilaian.....	80
Tabel 3.16 Tabel Penilai	81
Tabel 3.17 Tabel Tim Penilai.....	81
Tabel 3.18 Tabel Jawaban.....	81
Tabel 3.19 Tabel Jawaban Tim	82
Tabel 3.20 Tabel Standar	82
Tabel 3.21 Tabel Kriteria	83
Tabel 3.22 Tabel Indikator.....	83
Tabel 3.23 Tabel Indikator Skala	83
Tabel 3.24 Tabel Jenis Penilai	84
Tabel 3.25 Tabel Bobot.....	84
Tabel 3.26 Tabel Periode Penilaian	85
Tabel 3.27 Tabel Standar Nilai	85
Tabel 4.1 Rencana Pengujian Alpha	124
Tabel 4.2 <i>Test Result</i> Melakukan Validasi Hak Akses	126
Tabel 4.3 <i>Test Result</i> Mengelola Master Pegawai	128
Tabel 4.4 <i>Test Result</i> Mengelola Master Jabatan.....	130
Tabel 4.5 <i>Test Result</i> Mengelola Master Level.....	131
Tabel 4.6 <i>Test Result</i> Mengelola Master Detil Penilaian.....	132
Tabel 4.7 <i>Test Result</i> Mengelola Master Penilai.....	133
Tabel 4.8 <i>Test Result</i> Mengelola Master Standar Penilaian.....	134
Tabel 4.9 <i>Test Result</i> Mengelola Master Kriteria Penilaian	135
Tabel 4.10 <i>Test Result</i> Mengelola Master Indikator Penilaian	135
Tabel 4.11 <i>Test Result</i> Mengelola Master Periode Penilaian.....	136

Tabel 4.12 <i>Test Result</i> Mengelola Master Bobot Penilaian	137
Tabel 4.13 <i>Test Result</i> Mengelola Master Jenis Penilai.....	138
Tabel 4.14 <i>Test Result</i> Mengelola Master Indikator Skala	139
Tabel 4.15 <i>Test Result</i> Menampilkan Hasil Penilaian	140
Tabel 4.16 <i>Test Result</i> Menampilkan <i>History</i> Penilaian.....	141
Tabel 4.17 <i>Test Result</i> Melakukan Penilaian Komunikasi Holistik.....	141
Tabel 4.18 <i>Test Result</i> Melakukan Penilaian Kompetensi Kepribadian	142
Tabel 4.19 <i>Test Result</i> Melakukan Penilaian Kemampuan Mengajar	143
Tabel 4.20 <i>Test Result</i> Membuat Laporan Per Pegawai	144
Tabel 4.21 <i>Test Result</i> Membuat Laporan Per Periode.....	146
Tabel 4.22 <i>Test Result</i> Membuat Laporan Memenuhi Target Nilai.....	147
Tabel 4.23 <i>Test Result</i> Membuat Laporan Belum Memenuhi Target Nilai	148
Tabel 4.24 Rekapitulasi Uji Coba Sistem	149
Tabel 4.25 Analisa Kegagalan Fungsional Sistem.....	158
Tabel 4.26 Rencana Pengujian Beta.....	159
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Beta Sebagai Admin	161
Tabel 4.28 Hasil Pengujian Beta Sebagai Pegawai.....	169
Tabel 4.29 Hasil Pengujian Beta Sebagai Tim Penilai	170
Tabel 4.30 Hasil Pengujian Beta Sebagai Kepala Madrasah	170
Tabel 4.31 Hasil Kuesioner.....	171
Tabel 4.32 Keterangan Skala	172
Tabel 4.33 Hasil Perhitungan Kuesioner	173

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo (MINU Pucang) termasuk salah satu lembaga pendidikan tua di jantung kota Sidoarjo. MINU Pucang beralamat di Jl Jenggolo No.53 Sidoarjo. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir telah mencapai perkembangan cukup pesat dan menjadi salah satu *Islamic School* favorit yang menjadi pilihan masyarakat. Berbagai prestasi akademik dan non akademik sudah banyak diraih dan berhasil pula mengantarkan anak didiknya untuk diterima di sekolah favorit pada jenjang pendidikan selanjutnya.

Untuk mendukung kegiatan belajar mengajarnya, MINU Pucang memiliki beberapa fasilitas untuk menunjang keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan. Fasilitas yang disediakan antara lain ruang kelas, laboratorium komputer, laboratorium sains, perpustakaan, unit kesehatan, dan mushola. Selain fasilitas, terdapat komponen lain yang juga mendukung dalam kegiatan pembelajaran yang ada. Komponen tersebut antara lain siswa dan sumber daya manusia. Saat ini jumlah siswa yang mengikuti kegiatan pembelajaran di MINU Pucang berjumlah sekitar 1706 siswa. Untuk sumber daya manusia, MINU Pucang memiliki jumlah pegawai sekitar 95 orang yang diantaranya 85 orang merupakan tenaga pengajar dan 10 orang lainnya merupakan tenaga operasional yang mendukung proses pembelajaran di sekolah.

Dalam proses pembelajarannya MINU Pucang telah menerapkan kurikulum terpadu atau *integrated curriculum* dengan mengadopsi kurikulum Kementerian Agama (Kemenag), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), *Cambridge University* dan *International Baccalaureate Program* (IB). Penerapan kurikulum ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, kompetitif di bidang ilmu pengetahuan serta memiliki keagungan akhlak. Keberhasilan dalam mendidik siswa, penerapan kurikulum dan proses pembelajaran secara keseluruhan tidak lepas oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu penilaian kinerja untuk mengukur performa dan kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Utomo (2008), salah satu cara untuk memenuhi dan meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang baik. Menurut Rivai (2005), kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka melakukan evaluasi terhadap perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang dilihat berdasarkan kriteria sesuai standar perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai (Jackson & Mathis, 2006).

Proses bisnis penilaian kinerja pegawai pada MINU Pucang saat ini sudah dilakukan yang terdiri dari tenaga pengajar dan tenaga operasional. Untuk penilaian kinerja tenaga pengajar telah memiliki standar yang telah ditetapkan oleh MINU Pucang sedangkan untuk menilai kinerja tenaga operasional tidak ada standar tertentu yang digunakan. Penilaian kinerja tenaga operasional bersifat informal yang dinilai berdasarkan pengamatan kinerja sehari-hari. Dalam struktur organisasi MINU Pucang terdapat bagian-bagian yang berperan dalam menangani SDM secara umum antara lain kepala madrasah, bagian *quality assurance*, *quality control*, dan kurikulum. Untuk penilaian kinerja akan ditangani oleh bagian *quality control* dengan masukan dari kepala madrasah. Terdapat empat jenis penilaian kinerja tenaga pengajar yang ada pada MINU Pucang antara lain: 1) *Peer Assessment* komunikasi holistik, 2) *Peer Assessment* kompetensi kepribadian, 3) *Self Assessment* komunikasi holistik, dan 4) Kemampuan Mengajar (*Teaching Assessment*).

Peer assessment dilakukan oleh dua orang tenaga pengajar yang akan saling menilai pasangannya. Penentuan pasangan (*peer*) akan dilakukan oleh bagian *quality control* berdasarkan kedekatan pasangan yang lebih mengetahui kepribadian pasangannya. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap tiga bulan sekali. Masalah dan kesulitan yang dialami MINU Pucang saat ini terkait proses penilaian kinerja yaitu penilaian kinerja masih dilakukan dengan menyebar *form* penilaian kinerja dan tidak adanya rekam jejak (*history*) penilaian kinerja sehingga sulit untuk melihat kinerja tenaga pengajar berdasarkan periode tertentu.

Masalah lain yang muncul yaitu rekapitulasi penilaian kinerja membutuhkan waktu yang lama sehingga berpengaruh terhadap laporan yang

dihasilkan kurang maksimal. Serta pernah terjadi kehilangan berkas dan penumpukan *form* penilaian kinerja. Permasalahan yang ada tersebut dapat diselesaikan dengan menggunakan sistem penilaian kinerja yang terkomputerisasi. Hasil penilaian yang dilakukan akan dijadikan sebagai acuan dalam pemberian *reward*, kenaikan gaji, dan keperluan akreditasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, untuk membantu melakukan penilaian kinerja pada MINU Pucang, diperlukan sebuah aplikasi penilaian kinerja yang diharapkan dapat membantu pihak MINU Pucang dalam melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga pengajar yang ada. Aplikasi penilaian kinerja berdasarkan metode *Graphic Rating Scale* ini diharapkan dapat membantu pihak MINU Pucang dalam melakukan penilaian secara objektif serta menghasilkan informasi berupa laporan penilaian kinerja dengan cepat dan akurat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar ialah sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian kinerja tenaga pengajar berdasarkan standar penilaian MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.
2. Pendekatan pembobotan terhadap pilihan jawaban menggunakan skala likert.

3. Tidak membahas tentang pemberian *reward*, penggajian, maupun akreditasi.
4. Aplikasi hanya membahas tentang penilaian kinerja tenaga pengajar.
5. Aplikasi yang dibangun berbasis *website*.
6. Data yang digunakan adalah data yang sudah ada pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.
7. Sistem penilaian kinerja yang dibuat menggunakan metode *Graphic Rating Scale* sebagai acuan untuk melakukan penilaian.

1.4 Tujuan

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo yang diharapkan dapat membantu pihak sekolah dalam memberikan penilaian kinerja terhadap tenaga pengajar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dengan lebih cepat dan akurat.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini dibagi menjadi bab-bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan dari aplikasi penilaian kinerja ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan landasan-landasan teori yang digunakan untuk membantu menyelesaikan masalah yang meliputi antara lain kinerja,

penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, sumber daya manusia, sekolah, guru, kriteria pekerjaan, *graphic rating scale*, aspek penilaian kinerja, skala likert, dan *system development life cycle*.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Dalam bab ini dijelaskan tahap-tahap yang dikerjakan dalam penyelesaian tugas akhir mulai dari identifikasi masalah. Dalam proses perancangan, hal-hal yang dilakukan adalah menganalisis proses bisnis pada penilaian kinerja pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo lalu menjadikan *document flow*. Setelah itu dilakukan pembuatan sistem secara terkomputerisasi dalam bentuk *system flow*. Lalu dibuatlah *data flow diagram* yang sesuai dengan *system flow*. Kemudian dibuatlah bentuk desain *database* yang memenuhi kebutuhan hasil analisis dalam bentuk *conceptual data model* dan *physical data model*. Dalam bab ini juga dijelaskan tentang desain *input/output* dari sistem yang akan dibangun.

BAB IV EVALUASI DAN IMPLEMENTASI

Dalam bab ini dijelaskan tentang implementasi dari aplikasi penilaian kinerja pada MINU Pucang yang dihasilkan dan pengujian aplikasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dari pembahasan permasalahan yang telah dilakukan dan saran untuk pengembangan aplikasi yang telah dibuat.

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Kinerja

Jackson dan Mathis (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kontribusi yang sudah diberikan pegawai kepada organisasi membantu pihak manajemen dalam melakukan analisa terhadap kualitas kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan pengertian kinerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya di organisasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan..

1.2 Penilaian Kinerja

Jackson dan Mathis (2006) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan melihat kriteria yang sudah menjadi standar dalam perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Anderson (1993) melihat tujuan penilaian kinerja mempunyai dua fungsi yaitu sebagai fungsi evaluasi dan fungsi pengembangan.

1. Fungsi Evaluasi

Aktivitas penilaian kinerja digunakan untuk melihat prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Dalam evaluasi ini dapat dibandingkan antar individu, antar tugas, situasi dan lain-lainya. Konsistensi menjadi sesuatu yang penting dalam hal ini, seperti konsistensi terhadap standar penilaian dan konsistensi pada proses perbandingannya. Data hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan promosi, transfer dan kenaikan gaji.

2. Fungsi Pengembangan

Fungsi penilaian kinerja sebagai fungsi pengembangan lebih luas daripada sekedar fungsi evaluasi. Sebagai fungsi pengembangan, penilaian kinerja memusatkan diri pada pengembangan kinerja karyawan dengan cara mengidentifikasi wilayah yang harus dikembangkan, menetapkan target kinerja di masa mendatang dan menyetujui rencana tindak lanjut. Aspek ini juga meliputi pengembangan kapasitas seseorang dengan cara merencanakan pengembangan keterampilan dan karir karyawan, membantu individu untuk memahami aspirasi pekerjaan dan karir dengan peluang yang ada di organisasi:

1.4 Sumber Daya Manusia

Menurut Jackson dan Mathis (2006), sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

1.5 Sekolah

Menurut Yusuf (2001), sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, mengajar, dan latihan dalam rangka membantu siswa agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial.

1.6 Guru

Menurut Tafsir (2008), guru ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Tugas guru dalam pandangan islam ialah mendidik. Mendidik merupakan tugas yang amat luas. Sebagian dilakukan dengan cara mengajar, sebagian ada yang dilakukan dengan memberikan dorongan, memberi contoh (suri tauladan), menghukum, dan lain-lain.

1.7 Kriteria Pekerjaan

Kriteria adalah merupakan suatu standar (aturan, metode) untuk menilai atau juga untuk mengukur sesuatu. Kaidah atau aturan yang dipakai untuk menilai benar atau salah keputusan-keputusan. Menurut Jackson dan Mathis (2002), kriteria pekerjaan adalah faktor dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya (dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan karyawannya). Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting,

kinerja individual dalam kinerja pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

1.8 *Graphic Rating Scale*

Graphic Rating Scale merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. *Graphic Rating Scale* ini termasuk dalam metode yang mudah dikembangkan dan mudah dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian.

Menurut Mondy (2008), *graphic rating scale* adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan aspek-aspek penilaian yang telah ditetapkan. Para penilai mencatat penilaian mereka mengenai kinerja dalam sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori, biasanya dalam angka yang didefinisikan dengan kata sifat seperti sangat baik, baik, cukup, jelek dan sangat jelek. Meskipun sistem-sistem seringkali memberikan penilaian keseluruhan, metode ini secara umum memungkinkan penggunaan lebih dari satu kriteria kinerja. Salah satu penyebab populernya metode skala ini penilaian adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak karyawan. Ketika mengkuantifikasikan nilainya, metode tersebut memfasilitasi perbandingan kinerja para karyawan. Faktor-faktor yang dipilih untuk evaluasi biasanya ada dua macam: yang berhubungan dengan pekerjaan (*job-related*) dan karakteristik-karakteristik pribadi.

Metode *graphic rating scale* memiliki beberapa keuntungan antara lain mudah digunakan untuk menilai banyak individu dalam waktu singkat. Penilaian dengan metode *graphic rating scale* menggunakan kriteria dan indikator penilaian yang akan dinilai serta menentukan kisaran nilai kinerja untuk masing-masing

indikator penilaian. Metode ini dipakai secara meluas di berbagai organisasi karena mudah dipahami, dijelaskan, dan dilaksanakan.

1.9 Aspek Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar MINU Pucang

Aspek penilaian kinerja tenaga pengajar menekankan pada karakteristik dari tenaga pengajar dalam bekerja. MINU Pucang telah menetapkan standar penilaian kinerja yang meliputi: komunikasi holistik *assessment*, kompetensi kepribadian *assessment*, dan *teaching assessment*. Aspek penilaian tersebut kemudian berisi pertanyaan yang diberikan kepada penilai untuk menilai kinerja tenaga pengajar.

Dalam proses penilaian kinerja ditujukan untuk seluruh tenaga pengajar yang ada dan telah memiliki masa kerja lebih dari tiga bulan. Untuk tenaga pengajar yang baru diterima bekerja di MINU Pucang, mulai bisa ikut penilaian kinerja dalam periode penilaian kinerja berikutnya setelah memiliki masa kerja lebih dari tiga bulan.

1.9.1 Komunikasi Holistik *Assessment*

Komunikasi holistik merupakan kemampuan komunikasi secara keseluruhan. Komunikasi holistik menggunakan pendekatan secara menyeluruh dalam penerapannya yang menjadi salah satu alternatif dalam komunikasi interpersonal. Untuk melakukan penilaian komunikasi holistik tenaga pengajar pada MINU Pucang digunakan parameter penilaian yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 serta indikator penilaian pada Tabel 2.2 yang digunakan untuk penilaian kinerja komunikasi holistik.

Tabel 2.1 Parameter Penilaian Komunikasi Holistik

No	Faktor Yang Dinilai	Nilai
A.	Komunikasi verbal	
1	Kelembutan bertutur kata antar pendidik	1 2 3 4
2	Kelembutan bertutur kata antar pendidik dan tenaga kependidikan	1 2 3 4
3	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pimpinan/staf	1 2 3 4
4	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan kepala madrasah	1 2 3 4
5	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pengurus / komite / yayasan / PC Muslimat	1 2 3 4
6	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan orang tua peserta didik	1 2 3 4
B.	Komunikasi dialogis	
1	Kelugasan berbahasa	1 2 3 4
2	Keluwesannya berbahasa	1 2 3 4
3	Ketepatan pemilihan kata	1 2 3 4
4	Keakuratan bahasa yang digunakan	1 2 3 4
5	Kesantunan berbahasa	1 2 3 4
C.	Komunikasi diskusi	
1	Menghargai pendapat peserta diskusi	1 2 3 4
2	Menerima suara terbanyak	1 2 3 4
3	Berperan aktif dalam diskusi terutama dalam mengeluarkan ide atau gagasan	1 2 3 4
4	Tidak memaksakan kehendak / pendapat	1 2 3 4
5	Tidak merendahkan peserta diskusi dengan bahasa yang tidak elok	1 2 3 4
D.	Komunikasi non-verbal	
1	Ekspresi berbicara	1 2 3 4
2	Keterlibatan indra	1 2 3 4
3	Mimik wajah ketika berbicara	1 2 3 4
4	Keterlibatan anggota gerak ketika berbicara	1 2 3 4
5	Keterlibatan bahasa isyarat	1 2 3 4

Tabel 2.2 Indikator Penilaian Komunikasi Holistik

No	Kriteria	Indikator
1	Komunikasi verbal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelembutan bertutur kata antar pendidik 2. Kelembutan bertutur kata antar pendidik dan tenaga kependidikan 3. Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pimpinan/staf 4. Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan kepala madrasah 5. Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pengurus / komite / yayasan / PC Muslimat 6. Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan orang tua peserta didik
2	Komunikasi dialogis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelugasan berbahasa 2. Keluwesan berbahasa 3. Ketepatan pemilihan kata 4. Keakuratan bahasa yang digunakan 5. Kesantunan berbahasa
3	Komunikasi diskusi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai pendapat peserta diskusi 2. Menerima suara terbanyak 3. Berperan aktif dalam diskusi terutama dalam mengeluarkan ide atau gagasan 4. Tidak memaksakan kehendak / pendapat 5. Tidak merendahkan peserta diskusi dengan bahasa yang tidak elok
4	Komunikasi non-verbal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekspresi berbicara 2. Keterlibatan indra 3. Mimik wajah ketika berbicara 4. Keterlibatan anggota gerak ketika berbicara 5. Keterlibatan bahasa isyarat

1.9.2 Kompetensi Kepribadian *Assessment*

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya. Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik. Untuk melakukan penilaian kinerja kompetensi kepribadian tenaga pengajar pada MINU Pucang digunakan parameter penilaian berupa kriteria yang ditunjukkan pada Tabel 2.3 dan indikator penilaian yang ditunjukkan pada Tabel 2.4.

Tabel 2.3 Parameter Penilaian Kompetensi Kepribadian

No	Faktor Yang Dinilai	Nilai
A.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	
1	Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender	1 2 3 4
2	Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam	1 2 3 4
B.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	
1	Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi	1 2 3 4
2	Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia	1 2 3 4
3	Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya	1 2 3 4

C.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	
1	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil	1 2 3 4
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa	1 2 3 4
D.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	
1	Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	1 2 3 4
2	Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri	1 2 3 4
3	Bekerja mandiri secara profesional	1 2 3 4
E.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	
1	Memahami kode etik profesi guru	1 2 3 4
2	Menerapkan kode etik profesi guru	1 2 3 4
3	Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru	1 2 3 4

Tabel 2.4 Indikator Penilaian Kompetensi Kepribadian

No	Kriteria	Indikator
1	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender 2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam
2	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	1. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi 2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia

		3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya
3	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa
4	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	1. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi 2. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri 3. Bekerja mandiri secara profesional
5	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	1. Memahami kode etik guru 2. Menerapkan kode etik profesi guru 3. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru

2.9.3 Kemampuan Mengajar (*Teaching*) Assessment

Teaching assessment merupakan penilaian yang dilakukan kepada tenaga pengajar dalam rangka untuk mengetahui kemampuan cara mengajar dalam proses belajar mengajar sehari-hari. Kemampuan cara mengajar yang baik akan berpengaruh terhadap peserta didik sehingga kemampuan cara mengajar perlu dilakukan penilaian kinerja. Untuk melakukan penilaian kinerja kemampuan mengajar tenaga pengajar pada MINU Pucang digunakan parameter penilaian yang ditunjukkan pada Tabel 2.5 dan indikator penilaian pada Tabel 2.6.

Tabel 2.5 Parameter Penilaian Kemampuan Mengajar

No	Faktor Yang Dinilai	Nilai
A.	Kegiatan Pendahuluan	
1	Melakukan motivasi	1 2 3 4
2	Mengemukakan tujuan pembelajaran	1 2 3 4
3	Mengkaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik dalam kehidupan atau dengan tema sebelumnya	1 2 3 4
4	Mengajukan pertanyaan yang ada keterkaitan dengan tema yang akan dibelajarkan	1 2 3 4
5	Mengkaitkan materi pelajaran dengan al Qur'an atau Hadis	1 2 3 4
6	Mengemukakan <i>Rule of the Game</i> dalam pelajaran	1 2 3 4
B.	Menguasai Materi yang Diajarkan	
1	Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4
2	Kemampuan mengkaitkan materi dengan pengetahuan yang lain yang diintegrasikan secara relevan dengan pengembangan IPTEK dan kehidupan nyata	1 2 3 4
3	Menyajikan materi dalam tema secara sistematis dan gradual (dari yang mudah ke yang sulit, dari yang konkrit ke yang abstrak)	1 2 3 4
C.	Menerapkan Pendekatan <i>Scientific</i>	
1	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mengamati	1 2 3 4
2	Memancing peserta didik agar peserta didik bertanya	1 2 3 4
3	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil menganalisis	1 2 3 4
4	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mencoba	1 2 3 4
5	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mengkomunikasikan	1 2 3 4
D.	Penutup	
1	Melakukan penguatan	1 2 3 4
2	Melakukan refleksi	1 2 3 4
3	Melakukan penanaman karakter	1 2 3 4
4	Melakukan tindak lanjut	1 2 3 4

Tabel 2.6 Indikator Penilaian Kemampuan Mengajar

No	Kriteria	Indikator
1	Kegiatan pendahuluan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan motivasi 2. Mengemukakan tujuan pembelajaran 3. Mengkaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik dalam kehidupan atau dengan tema sebelumnya 4. Mengajukan pertanyaan yang ada keterkaitan dengan tema yang akan dibelajarkan 5. Mengkaitkan materi pelajaran dengan al Qur'an atau Hadis 6. Mengemukakan Rule of the Game dalam pelajaran
2	Menguasai materi yang diajarkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran 2. Kemampuan mengkaitkan materi dengan pengetahuan yang lain yang diintegrasikan secara relevan dengan pengembangan IPTEK dan kehidupan nyata 3. Menyajikan materi dalam tema secara sistematis dan gradual (dari yang mudah ke yang sulit, dari yang konkrit ke yang abstrak)
3	Menerapkan pendekatan scientific	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mengamati 2. Memancing peserta didik agar peserta didik bertanya 3. Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil menganalisis 4. Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mencoba 5. Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mengkomunikasikan

4	Penutup	1. Melakukan penguatan 2. Melakukan refleksi 3. Melakukan penanaman karakter 4. Melakukan tindak lanjut
---	---------	--

2.9.4 Bobot Penilaian

Penilaian kinerja akan memiliki standar yang digunakan sebagai dasar penilaian. Setiap standar akan memiliki bobot yang dinyatakan dalam bentuk persentase untuk setiap standarnya. Bobot penilaian dapat dilihat pada Tabel 2.7 dibawah ini:

Tabel 2.7 Bobot Penilaian Kinerja

No	Standar	Jenis Penilai	Persentase (%)
1	Komunikasi Holistik <i>Assessment</i>	<i>Self</i>	10
2	Komunikasi Holistik <i>Assessment</i>	<i>Peer / Partner</i>	15
3	Kompetensi Kepribadian <i>Assessment</i>	<i>Peer / Partner</i>	25
4	Kemampuan Mengajar (<i>Teaching</i>) <i>Assessment</i>	<i>Team</i>	50

2.9.5 Target Nilai

Target nilai merupakan nilai yang berfungsi sebagai batasan untuk menentukan apakah pegawai telah memenuhi atau belum memenuhi target nilai dalam penilaian kinerja. Target nilai ditetapkan berdasarkan periode penilaian sehingga setiap periode penilaian dapat memiliki target nilai yang sama atau berbeda dari periode penilaian sebelumnya. Pegawai yang memiliki penilaian kinerja diatas target nilai diminta untuk mempertahankan kinerja kedepannya, sedangkan yang dibawah target nilai akan diberikan perhatian khusus.

2.9.6 Perhitungan Penilaian

Metode perhitungan penilaian yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian adalah dengan mengakumulasikan nilai setiap indikator dalam suatu standar. Setelah itu, nilai dari setiap standar diakumulasi untuk mendapatkan nilai akhir dari proses penilaian ini. Formula perhitungan dari proses penilaian ini dapat dilihat berikut ini:

$$NS = (((NI1 + NI2 + NIn) / SM) \times 100\%) \times \text{Bobot Standar}$$

$$NA = NS1 + NS2 + NSn$$

Keterangan:

NS = Nilai standar

NIn = Nilai indikator ke-n

n = Jumlah indikator dalam satu standar

SM = Nilai maksimal

NA = Nilai akhir

NSn = Nilai standar ke-n

Hasil nilai akhir akan diterjemahkan ke dalam keterangan penilaian kinerja yang dilihat dari standar nilai yang telah ditetapkan.

2.9.7 Standar Nilai

Standar nilai berfungsi untuk menerjemahkan nilai angka dalam penilaian kinerja menjadi keterangan sehingga kinerja pegawai dapat diketahui informasinya apakah sudah baik atau masih perlu ditingkatkan lagi. Standar nilai ditetapkan untuk setiap periode penilaian sehingga standar nilai bisa sama atau berubah dari periode sebelumnya. Standar nilai dapat dilihat pada Tabel 2.8 seperti dibawah ini.

Tabel 2.8 Standar Nilai

No	Nilai Akhir	Nilai Huruf	Keterangan
1	91 – 100	A	Sangat baik, dipertahankan
2	76 – 90	B	Baik, perlu ditingkatkan
3	61 – 75	C	Cukup, harus ditingkatkan, perlu bimbingan
4	51 – 60	D	Kurang, harus ditingkatkan, perlu bimbingan khusus
5	≤ 50	E	Sangat Kurang, harus ditingkatkan, perlu perhatian dan bimbingan khusus

2.10 Skala Likert

Jawaban merupakan kunci keberhasilan dalam suatu penilaian. Pemberian bobot pada setiap jawaban dari suatu pertanyaan harus dilakukan secara tepat. Jawaban tersebut akan memberikan nilai akhir dari sebuah penilaian.

Saifuddin (2003) menyatakan bahwa penentuan skala ini berfungsi untuk memberikan skor terhadap jawaban, yaitu dengan menggunakan model rating yang digunakan (*method of summated rating*) atau lebih dikenal dengan sebutan Skala Likert. Skala Likert merupakan metode perhitungan untuk penentuan skala pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikapnya.

Kategori faktor penilaian kinerja dinyatakan dengan kata-kata dan angka, seperti berikut:

- a. 5 = Sangat Baik (*Outstanding*)
- b. 4 = Baik (*Excellent*)
- c. 3 = Cukup (*Acceptable*)
- d. 2 = Kurang (*Marginal*)
- e. 1 = Sangat Kurang (*Deficient*)

Metode ini menggunakan nilai angka yang tinggi jika jawaban yang diharapkan merupakan nilai yang positif, sedangkan angka terendah menunjukkan nilai dari jawaban yang tidak diharapkan.

2.11 Testing

Tahap *testing* akan dilakukan setelah proses *coding* selesai dengan melakukan pengujian terhadap aplikasi penilaian kinerja. *Testing* akan meliputi kebutuhan fungsional dan kesesuaian alur sistem. Pengujian pada aplikasi akan menggunakan strategi *alpha beta testing*. Pengujian *alpha* akan digunakan metode pengujian *black box testing* dimana hal yang diuji pada segi fungsionalitas. Untuk pengujian *beta* akan dilakukan dengan cara *end-user* mencoba aplikasi secara langsung. Hasil pengujian *beta* didapatkan dari *feedback end-user* terhadap aplikasi yang telah dibuat, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mengetahui *feedback end-user*.

Metode *black box testing* yang berguna untuk menguji fungsionalitas dari sistem. *Black-box testing* berfokus pada fungsi-fungsi pada aplikasi apakah telah sesuai dengan kebutuhan dan alur sistem tanpa perlu mengetahui struktur dalam aplikasi. *Black-box testing* diukur keberhasilannya apabila fungsi-fungsi yang ada telah memenuhi spesifikasi kebutuhan yang telah direncanakan sebelumnya. *Black-box testing* merupakan kegiatan menguji sistem yang dilakukan tanpa adanya suatu pengetahuan detail struktur internal dari sistem atau komponen yang dites (Romeo, 2003).

2.12 *System Development Life Cycle (SDLC)*

Menurut Turban (2003), *System Development Life Cycle (SDLC)* atau Siklus Hidup Pengembangan Sistem adalah metode pengembangan sistem tradisional yang digunakan sebagian besar organisasi saat ini. SDLC adalah kerangka kerja (*framework*) yang terstruktur yang berisi proses-proses sekuensial dimana sistem informasi dikembangkan.

Menurut Suprianto (2005), metode SDLC adalah metode yang menggunakan pendekatan sistem yang disebut pendekatan air terjun (*waterfall approach*) dimana setiap tahapan sistem akan dikerjakan secara berurut menurun dari perencanaan, analisa, desain, implementasi, dan juga perawatan.

Menurut Sutabri (2012) terdapat enam langkah siklus SDLC *Waterfall*, yaitu:

Tahap 1: *Planning*

Tahap perencanaan atau planning merupakan tahapan awal yang mendefinisikan dan mengidentifikasi kebutuhan pengguna, studi-studi kelayakan baik secara teknik maupun secara teknologi serta penjadwalan suatu proyek sistem informasi atau perangkat lunak.

Tahap 2: *Analysis*

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap data-data yang sudah didapatkan pada tahap perencanaan. Pada tahap ini juga dilakukan analisis terhadap kebutuhan informasi dari end-user, lingkungan perusahaan dan jika ada sistem yang sedang digunakan.

Tahap 3: *Design*

Pada tahapan ini dilakukan proses desain yang menerjemahkan syarat kebutuhan ke sebuah perancangan perangkat lunak yang dapat diperkirakan sebelum dibuat *coding*. Pada tahapan ini juga dilakukan proses penentuan cara kerja sistem dengan membuat permodelan data, proses, dan pembuatan tampilan antar muka.

Tahap 4: *Coding*

Tahap *coding* merupakan tahapan yang dilakukan dengan mengimplementasikan rancangan kedalam suatu aplikasi nyata melalui penyusunan perangkat lunak dengan memberikan kode aplikasi.

Tahap 5: *Testing*

Tahap pengujian atau *testing* merupakan tahapan yang digunakan untuk menentukan apakah sistem yang telah dibuat sudah layak dan sesuai dengan yang diharapkan. Testing akan dilakukan menggunakan strategi *alpha beta testing* dengan metode *black-box testing*. *Alpha testing* akan menggunakan metode pengujian *black box testing* dimana hal yang diuji pada segi fungsionalitas. Untuk *beta testing* akan dilakukan dengan cara *end-user* mencoba aplikasi secara langsung.

Tahap 6: *Maintenance*

Tahap pemeliharaan atau *maintenance* adalah tahapan untuk melakukan penjagaan terhadap sistem, agar sistem tersebut mampu beroperasi secara benar. Pada tahap ini juga dilakukan perawatan terhadap sistem secara sistematis untuk diperbaiki dan ditingkatkan.

BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini akan membahas tentang analisis dan perancangan sistem dalam Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* Pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo. Analisis sistem akan menjelaskan tentang komunikasi sistem, analisis bisnis, analisis kebutuhan pengguna, analisis kebutuhan data, dan analisis kebutuhan fungsional. Sedangkan pada perancangan sistem akan menjelaskan tentang *document flow*, *system flow*, diagram berjenjang, HIPO (*Hierarchy Input Process Output*), *sitemap*, *data flow diagram*, *entity relationship diagram*, dan desain *interface*.

3.1 Analisis Sistem

Tahapan yang paling awal dilakukan adalah menganalisis sistem penilaian kinerja tenaga pengajar pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo (MINU Pucang). Analisis sistem dilakukan dengan komunikasi mengenai sistem yang sedang digunakan saat ini. Dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai sistem yang ada.

3.1.1 Komunikasi

Pada tahap ini dilakukan proses observasi dan wawancara. Tahap ini dilakukan dengan mengamati secara langsung proses bisnis di bagian *quality control* pada MINU Pucang terkait proses bisnis penilaian kinerja tenaga pengajar. Sedangkan pada proses wawancara dilakukan dengan cara melakukan proses tanya jawab kepada pegawai bagian *quality control*, kurikulum, *quality assurance*, dan

kepala madrasah. Hal ini bertujuan untuk menanyakan beberapa hal yang tidak didapat melalui proses observasi. Setelah melakukan proses observasi dan wawancara pada MINU Pucang maka dapat disusun analisis bisnis, analisis kebutuhan pengguna, analisis kebutuhan data dan analisis kebutuhan fungsional.

3.1.2 Analisis Bisnis

Setelah dilakukan tahap komunikasi, selanjutnya dilakukan analisis bisnis meliputi identifikasi masalah, identifikasi pengguna, identifikasi data, serta identifikasi fungsi.

a. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan observasi serta wawancara langsung dengan pihak MINU Pucang maka diketahui proses penilaian kinerja yang ada saat ini serta permasalahan yang dihadapi oleh pihak MINU Pucang. Proses penilaian kinerja pada MINU Pucang masih dilakukan secara manual dengan menyebar *form* penilaian kinerja kepada tenaga pengajar. *Form* penilaian kinerja akan diisi oleh tenaga pengajar untuk kemudian diserahkan kepada bagian *quality control*. Untuk pengisian *form* sendiri tidak semua tenaga pengajar mengumpulkan tepat waktu sehingga harus menunggu hingga semua *form* telah terkumpul untuk dilakukan proses rekapitulasi dan pembuatan laporan.

Permasalahan lain yang ada yaitu tidak adanya rekam jejak (*history*) penilain kinerja sehingga sulit untuk melihat kinerja tenaga pengajar berdasarkan periode tertentu. Dalam proses rekapitulasi penilain kinerja juga membutuhkan waktu yang lama kurang lebih satu minggu karena harus menghitung penilaian kinerja untuk seluruh tenaga pengajar. Serta pernah terjadi kehilangan berkas dan

penumpukan *form* penilaian kinerja yang disimpan oleh pihak sekolah sebagai arsip. Melihat permasalahan yang ada saat ini maka masalah yang terkait proses penilaian kinerja tersebut dapat diselesaikan menggunakan aplikasi penilaian kinerja.

Dari analisis permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada MINU Pucang yang masih menggunakan *form* untuk melakukan penilaian kinerja memiliki lima kendala yang ditemukan, yaitu:

- a. Terjadinya *form* penilaian kinerja yang rawan hilang.
- b. Terjadinya penumpukan *form* penilaian kinerja.
- c. Kebutuhan untuk menyimpan *form* penilaian kinerja untuk mempermudah dalam pembuatan laporan.
- d. Kebutuhan untuk pembuatan rekapitulasi dan laporan secara cepat dan akurat.
- e. Kebutuhan untuk mengetahui *history* penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh bagian *quality control* MINU Pucang.

b. Identifikasi Pengguna

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai bagian *quality control* MINU Pucang, pada proses penilaian kinerja pengguna yang terlibat yaitu kepala madrasah, bagian *quality control* sebagai *admin*, tenaga pengajar sebagai pegawai, dan tim penilai pada MINU Pucang.

c. Identifikasi Data

Identifikasi ini melibatkan kebutuhan data apa saja yang digunakan dalam proses penilaian kinerja tenaga pengajar. Pada proses penilaian kinerja memerlukan data sebagai berikut: data profil pegawai, data jabatan, data level, data penilai, data

tim penilai, data jawaban, data jawaban tim, penilaian, data standar penilaian, data kriteria penilaian, data indikator penilaian, data periode penilaian, data jenis penilai, data indikator skala, dan data bobot penilaian.

d. Identifikasi Fungsi

Setelah dilakukan proses identifikasi pengguna dan identifikasi data maka selanjutnya dapat dilakukan identifikasi mengenai fungsi dari proses penilaian kinerja sebagai berikut: fungsi validasi hak akses, fungsi mengelola data master pegawai, fungsi mengelola data master penilaian, fungsi melihat hasil penilaian kinerja, fungsi melakukan penilaian kinerja, fungsi melihat *history* penilaian kinerja, dan fungsi membuat laporan.

3.1.3 Analisis Kebutuhan Pengguna

Kebutuhan pengguna (*User Requirement*) merupakan sebuah kebutuhan yang telah disesuaikan dan menunjang tugas-tugas pengguna terkait dengan aplikasi penilaian kinerja menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada MINU Pucang Sidoarjo. Kebutuhan pengguna tersebut dijelaskan pada tabel di bawah ini.

a. Kepala Madrasah

Tabel 3.1 Kebutuhan Pengguna Kepala Madrasah

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Membuat laporan penilaian kinerja per periode	1. Data pegawai 2. Data periode penilaian 3. Data penilaian kinerja	Laporan penilaian kinerja per periode
Membuat laporan penilaian kinerja per pegawai	1. Data pegawai 2. Data periode penilaian 3. Data penilaian kinerja	Laporan penilaian kinerja per pegawai

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Membuat laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai	1. Data pegawai 2. Data periode penilaian 3. Data penilaian kinerja	Laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai
Membuat laporan penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai	1. Data pegawai 2. Data periode penilaian 3. Data penilaian kinerja	Laporan penilaian kinerja belum memenuhi target nilai

b. Administrator

Tabel 3.2 Kebutuhan Pengguna Administrator

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Mengelola data master profil pegawai	1. Data pegawai 2. Data jabatan 3. Data level	Daftar profil pegawai
Mengelola data master jabatan	1. Data jabatan	Daftar jabatan
Mengelola data master level	1. Data level	Daftar level
Mengelola data master detil penilaian	1. Data pegawai 2. Data penilaian 3. Data penilai 4. Data tim penilai	Daftar penilaian, penilai, tim penilai
Mengelola data master standar penilaian	1. Data standar penilaian	Daftar standar penilaian
Mengelola data master kriteria penilaian	1. Data standar penilaian 2. Data kriteria penilaian	Daftar kriteria penilaian
Mengelola data master indikator penilaian	1. Data kriteria penilaian 2. Data indikator penilaian	Daftar indikator penilaian
Mengelola data master periode penilaian	1. Data periode penilaian	Daftar periode penilaian
Mengelola data master jenis penilai	1. Data jenis penilai	Daftar jenis penilai
Mengelola data master bobot penilaian	1. Data bobot penilaian 2. Data jenis penilai 3. Data standar penilaian	Daftar bobot penilaian
Mengelola data indikator skala	1. Data indikator	Daftar indikator skala
Melihat hasil penilaian kinerja	1. Data penilaian kinerja 2. Data periode penilaian	Daftar hasil penilaian

c. Pegawai

Tabel 3.3 Kebutuhan Pengguna Pegawai

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Melakukan penilaian kinerja komunikasi holistik	1. Data standar penilaian 2. Data kriteria penilaian 3. Data indikator penilaian 4. Data penilaian kinerja 5. Data penilai 6. Data tim penilai	Penilaian kinerja komunikasi holistik
Melakukan penilaian kinerja kompetensi kepribadian	1. Data standar penilaian 2. Data kriteria penilaian 3. Data indikator penilaian 4. Data penilaian kinerja 5. Data penilai 6. Data tim penilai	Penilaian kinerja kompetensi kepribadian
Melihat <i>history</i> penilaian kinerja	1. Data pegawai 2. Data penilaian kinerja	<i>History</i> penilaian kinerja

d. Tim Penilai

Tabel 3.4 Kebutuhan Pengguna Tim Penilai

Kebutuhan Fungsi	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Melakukan penilaian kinerja kemampuan mengajar	1. Data standar penilaian 2. Data kriteria penilaian 3. Data indikator penilaian 4. Data penilaian kinerja 5. Data jawaban 6. Data penilai	Laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai

3.1.4 Analisis Kebutuhan Data

Analisis kebutuhan data dilakukan setelah menyusun analisis kebutuhan pengguna. Data yang dibutuhkan agar menunjang aplikasi yang dibuat meliputi antara lain:

1. Data Profil Pegawai

Data profil pegawai disediakan oleh bagian kurikulum. Data profil pegawai yang diperlukan adalah data pegawai id, nama pegawai, jabatan, tanggal lahir, jenis kelamin, alamat, dan nomor telepon.

2. Data Jabatan

Data jabatan disediakan oleh bagian kurikulum. Data jabatan yang diperlukan adalah data nama jabatan

3. Data Level

Data hak akses yang diperlukan adalah data nama level.

4. Data Penilaian

Data penilaian yang diperlukan adalah penilaian id, pegawai id, periode id, penilaian status, dan penilaian total nilai.

5. Data Penilai

Data penilai disediakan oleh bagian *quality control*. Data penilai yang diperlukan adalah data penilai id, pegawai id, penilaian id, dan penilai total nilai.

6. Data Tim Penilai

Data tim penilai disediakan oleh bagian *quality control*. Data tim penilai yang diperlukan adalah data tim penilai id, pegawai id, penilaian id, dan tim penilai total nilai.

7. Data Standar Penilaian

Data standar penilaian disediakan oleh bagian *quality control*. Data standar penilaian yang diperlukan adalah data nama standar penilaian.

8. Data Kriteria Penilaian

Data kriteria penilaian disediakan oleh bagian *quality control*. Data kriteria penilaian yang diperlukan adalah data nama kriteria penilaian dan nama standar penilaian.

9. Data Indikator Penilaian

Data indikator penilaian disediakan oleh bagian *quality control*. Data indikator penilaian yang diperlukan adalah data nama indikator penilaian dan nama kriteria penilaian.

10. Data Periode Penilaian

Data periode penilaian disediakan oleh bagian *quality control*. Data periode penilaian yang diperlukan adalah data tanggal awal dan tanggal akhir periode penilaian.

11. Data Jenis Penilai

Data jenis penilai disediakan oleh bagian *quality control*. Data jenis penilai yang diperlukan adalah data nama jenis penilai.

12. Data Standar Nilai

Data standar nilai disediakan oleh bagian *quality control*. Data standar nilai yang diperlukan adalah data periode, batas bawah nilai, batas atas nilai, dan keterangan.

13. Data Indikator Skala

Data indikator skala disediakan oleh bagian *quality control*. Data indikator skala yang diperlukan adalah data nama indikator, nilai skala, dan keterangan skala.

14. Data Bobot Penilaian

Data bobot penilaian disediakan oleh bagian *quality control*. Data bobot penilaian yang diperlukan adalah data nilai bobot, nama standar penilaian, dan nama jenis penilai.

15. Data Jawaban

Data jawaban yang diperlukan adalah data nama penilai, nama indikator, dan nilai jawaban.

16. Data Jawaban Tim

Data jawaban tim yang diperlukan adalah data nama tim penilai, nama indikator, dan nilai jawaban tim.

3.1.5 Analisis Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan kebutuhan pengguna yang sudah dibuat sebelumnya, maka dapat diimplementasikan dengan membuat kebutuhan fungsional dari aplikasi. Kebutuhan fungsional digunakan untuk mengimplementasikan seluruh fungsi yang didapatkan dari hasil analisis kebutuhan analisis kebutuhan pengguna. Fungsi-fungsi tersebut meliputi antara lain:

1. Fungsional Memvalidasi Hak Akses

Tabel 3.5 Kebutuhan Fungsional Memvalidasi Hak Akses

Nama Fungsi	Memvalidasi Hak Akses
Stakeholder	Kepala Madrasah, Administrator, Pegawai, Tim Penilai
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk <i>login</i> kedalam aplikasi
Kondisi Awal	1. Data pegawai 2. Data level

Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Memvalidasi Hak Akses	
	1. Pengguna memasukkan kedalam halaman <i>login</i> data hak akses berupa id pegawai dan <i>password</i>	Sistem akan melakukan verifikasi terhadap id pegawai dan <i>password</i> dengan data yang sudah ada dalam tabel pegawai. Jika data yang dimasukkan benar maka sistem akan melanjutkan kedalam aplikasi
Kondisi Akhir	Pengguna masuk kedalam aplikasi	

2. Fungsional Mengelola Data Master Pegawai

Tabel 3.6 Kebutuhan Fungsional Mengelola Data Master Pegawai

Nama Fungsi	Mengelola Data Master Pegawai	
Stakeholder	Administrator	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk memasukkan data master pegawai kedalam <i>database</i>	
Kondisi Awal	1. Data pegawai 2. Data jabatan 3. Data level 4. Data penilai 5. Data tim penilai 6. Data penilaian	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Mengelola Data Profil Pegawai	
	1. Pengguna memilih menu master profil pegawai.	Sistem akan menampilkan halaman profil pegawai.
	2. Pengguna memasukkan data pegawai id, jabatan id, level id, nama pegawai, password pegawai, tanggal lahir, jenis kelamin, alamat, nomor telepon, dan status aktif.	Sistem akan menyimpan data profil pegawai kedalam tabel pegawai setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Jabatan	
	1. Pengguna memilih menu master jabatan. 2. Pengguna memasukkan id jabatan dan nama jabatan.	Sistem akan menampilkan halaman jabatan. Sistem akan menyimpan data jabatan kedalam tabel jabatan setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.

	Mengelola Data Level	
	1. Pengguna memilih menu master level. 2. Pengguna memasukkan data level id dan level nama.	Sistem akan menampilkan halaman level. Sistem akan menyimpan data level kedalam tabel level setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Detil Penilaian	
	1. Pengguna memilih menu master detil penilaian. 2. Pengguna memasukkan pegawai id, periode id.	Sistem akan menampilkan halaman detil penilaian. Sistem akan menyimpan data detil penilaian kedalam tabel penilaian setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Penilai	
	1. Pengguna memilih menu master detil penilaian. 2. Pengguna menekan tombol set penilai 3. Pengguna akan memilih penilai yang akan menilai pegawai	Sistem akan menampilkan halaman detil penilaian. Sistem akan menampilkan halaman penilai. Sistem akan menyimpan data penilai dan tim penilai yang akan menilai suatu pegawai.
Kondisi Akhir	Fungsi ini menyimpan data master pegawai kedalam <i>database</i>	

3. Fungsional Mengelola Data Master Penilaian

Tabel 3.7 Kebutuhan Fungsional Mengelola Data Master Penilaian

Nama Fungsi	Mengelola Data Master Penilaian
Stakeholder	Administrator
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk memasukkan data master penilaian kedalam <i>database</i>
Kondisi Awal	1. Data standar penilaian 2. Data kriteria penilaian 3. Data indikator penilaian 4. Data periode penilaian 5. Data bobot penilaian 6. Data jenis penilai 7. Data indikator skala 8. Data standar nilai

Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Mengelola Data Standar Penilaian	
	1. Pengguna memilih menu master standar penilaian.	Sistem akan menampilkan halaman standar penilaian.
	2. Pengguna memasukkan data standar id dan nama standar penilaian.	Sistem akan menyimpan data standar penilaian kedalam tabel standar setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Kriteria Penilaian	
	1. Pengguna memilih menu master kriteria penilaian.	Sistem akan menampilkan halaman kriteria penilaian.
	2. Pengguna memasukkan standar id, kriteria id dan nama kriteria penilaian.	Sistem akan menyimpan data kriteria penilaian kedalam tabel kriteria setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Indikator Penilaian	
	1. Pengguna memilih menu master indikator penilaian.	Sistem akan menampilkan halaman indikator penilaian.
	2. Pengguna memasukkan data kriteria id, indikator id, dan nama indikator penilaian.	Sistem akan menyimpan data indikator penilaian kedalam tabel indikator setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Periode Penilaian	
	1. Pengguna memilih menu master periode penilaian.	Sistem akan menampilkan halaman periode penilaian.
	2. Pengguna memasukkan tanggal awal dan tanggal akhir periode penilaian.	Sistem akan menyimpan data periode penilaian kedalam tabel periode penilaian setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Bobot Penilaian	
	1. Pengguna memilih menu master bobot penilaian.	Sistem akan menampilkan halaman bobot penilaian.
	2. Pengguna memasukkan standar id, jenis penilai id dan bobot nilai.	Sistem akan menyimpan data bobot penilaian kedalam tabel bobot setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Standar Nilai	
	1. Pengguna memilih menu master standar nilai.	Sistem akan menampilkan halaman standar nilai.
	2. Pengguna memasukkan batas atas nilai, batas bawah nilai, dan keterangan..	Sistem akan menyimpan data kedalam tabel standar nilai lalu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.

	Mengelola Data Jenis Penilai	
	1. Pengguna memilih menu master jenis penilai.	Sistem akan menampilkan halaman jenis penilai.
	2. Pengguna memasukkan jenis penilai nama.	Sistem akan menyimpan data jenis penilai kedalam tabel jenis penilai setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Mengelola Data Indikator Skala	
	1. Pengguna memilih menu master indikator skala.	Sistem akan menampilkan halaman indikator skala.
	2. Pengguna memasukkan indikator id, nilai skala dan keterangan skala penilaian.	Sistem akan menyimpan data indikator skala kedalam tabel indikator skala setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
Kondisi Akhir	Fungsi ini menyimpan data master penilaian kedalam <i>database</i>	

4. Fungsional Melihat Hasil Penilaian Kinerja

Tabel 3.8 Kebutuhan Fungsional Melihat Hasil Penilaian Kinerja

Nama Fungsi	Melihat Hasil Penilaian Kinerja	
Stakeholder	Administrator	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk melihat hasil penilaian kinerja	
Kondisi Awal	1. Data pegawai 2. Data penilaian 3. Data periode penilaian	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Melihat Hasil Penilaian Kinerja	
	1. Pengguna memilih menu hasil penilaian kinerja 2. Pengguna memilih periode penilaian dan menekan tombol <i>submit</i>	Sistem akan menampilkan halaman hasil penilaian kinerja Sistem akan menampilkan data hasil penilaian kinerja berdasarkan periode penilaian yang dipilih
Kondisi Akhir	Fungsi ini menampilkan hasil penilaian kinerja	

5. Fungsional Melakukan Penilaian Kinerja

Tabel 3.9 Kebutuhan Fungsional Melakukan Penilaian Kinerja

Nama Fungsi	Melakukan Penilaian Kinerja	
Stakeholder	Pegawai, Tim Penilai	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk melakukan proses penilaian kinerja	
Kondisi Awal	1. Data pegawai 2. Data penilai 3. Data tim penilai 4. Data standar penilaian 5. Data kriteria penilaian 6. Data indikator penilaian 7. Data periode penilaian 8. Data indikator skala 9. Data penilaian	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Melakukan Penilaian Komunikasi Holistik	
	1. Pengguna memilih menu penilaian komunikasi holistik.	Sistem akan menampilkan halaman penilaian komunikasi holistik.
	2. Pengguna mengisi halaman penilaian dengan memilih skala yang ada untuk setiap indikator	Sistem akan menampilkan indikator penilaian untuk standar komunikasi holistik dan pilihan skala penilaian.
	3. Pengguna menekan tombol <i>submit</i>	Sistem akan menyimpan data data penilaian kedalam tabel jawaban setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
	Melakukan Penilaian Kompetensi Kepribadian	
	1. Pengguna memilih menu penilaian kompetensi kepribadian.	Sistem akan menampilkan halaman penilaian kompetensi kepribadian.
	2. Pengguna mengisi halaman penilaian dengan memilih skala yang ada untuk setiap indikator	Sistem akan menampilkan indikator penilaian untuk standar kompetensi kepribadian dan pilihan skala penilaian.
	3. Pengguna menekan tombol <i>submit</i>	Sistem akan menyimpan data data penilaian kedalam tabel jawaban setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.

	Melakukan Penilaian Kemampuan Mengajar	
	1. Pengguna memilih menu penilaian kemampuan mengajar.	Sistem akan menampilkan halaman penilaian kemampuan mengajar.
	2. Pengguna mengisi halaman penilaian dengan memilih skala yang ada untuk setiap indikator	Sistem akan menampilkan indikator penilaian untuk standar kemampuan mengajar dan pilihan skala penilaian.
	3. Pengguna menekan tombol <i>submit</i>	Sistem akan menyimpan data data penilaian kedalam tabel jawaban tim setelah itu menampilkan pesan bahwa data telah berhasil disimpan.
Kondisi Akhir	Fungsi ini melakukan proses penilaian kinerja	

6. Fungsional Melihat *History* Penilaian Kinerja

Tabel 3.10 Kebutuhan Fungsional Melihat *History* Penilaian Kinerja

Nama Fungsi	Melihat <i>History</i> Penilaian Kinerja	
Stakeholder	Pegawai	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang digunakan untuk melihat <i>history</i> penilaian kinerja	
Kondisi Awal	1. Data pegawai 2. Data penilaian kinerja	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Melihat <i>History</i> Penilaian Kineja	
	1. Pengguna memilih menu <i>history</i> penilaian kinerja	Sistem akan menampilkan data <i>history</i> penilaian kinerja pegawai
Kondisi Akhir	Fungsi ini menampilkan <i>history</i> penilaian kinerja	

7. Fungsional Membuat Laporan

Tabel 3.11 Kebutuhan Fungsional Membuat Laporan

Nama Fungsi	Membuat Laporan
Stakeholder	Kepala Madrasah
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk membuat dan mencetak laporan

Kondisi Awal	1. Data pegawai 2. Data standar penilaian 3. Data kriteria penilaian 4. Data indikator penilaian 5. Data periode penilaian 6. Data jawaban 7. Data jawaban tim 8. Data penilaian kinerja	
Alur Normal	Aksi Stakeholder	Respon Sistem
	Membuat Laporan Penilaian Kinerja Per Periode	
	1. Pengguna memilih menu laporan penilaian kinerja per periode. 2. Pengguna memilih periode penilaian dan menekan tombol <i>submit</i> 3. Pengguna memilih aksi cetak laporan.	Sistem akan menampilkan halaman penilaian kinerja per periode. Sistem akan menampilkan data penilaian kinerja berdasarkan periode penilaian yang dipilih. Sistem menampilkan laporan penilaian kinerja yang siap untuk dicetak.
	Membuat Laporan Penilaian Kinerja Per Pegawai	
	1. Pengguna memilih menu laporan penilaian kinerja per pegawai. 2. Pengguna memilih pegawai yang akan dilihat dan menekan tombol <i>submit</i> 3. Pengguna memilih aksi cetak laporan.	Sistem akan menampilkan halaman penilaian kinerja per pegawai. Sistem akan menampilkan data penilaian kinerja berdasarkan pegawai yang dipilih. Sistem menampilkan laporan penilaian kinerja yang siap untuk dicetak.
	Membuat Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Memenuhi Target Nilai	
	1. Pengguna memilih menu laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai. 2. Pengguna memilih periode penilaian yang akan dilihat dan menekan tombol <i>submit</i> 3. Pengguna memilih aksi cetak laporan.	Sistem akan menampilkan halaman penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai. Sistem akan menampilkan data penilaian pegawai yang memenuhi target nilai berdasarkan periode penilaian yang dipilih. Sistem menampilkan laporan penilaian kinerja yang siap untuk dicetak.

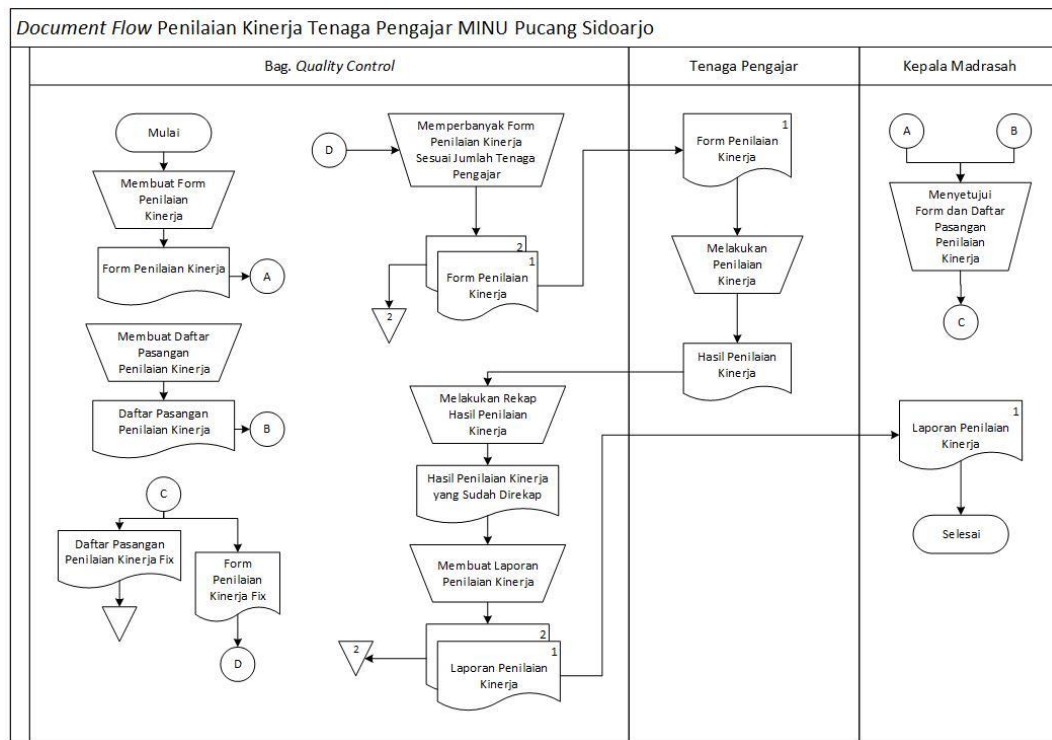
	Membuat Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengguna memilih menu laporan penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai. 2. Pengguna memilih periode penilaian yang akan dilihat dan menekan tombol <i>submit</i> 3. Pengguna memilih aksi cetak laporan. 	<p>Sistem akan menampilkan halaman penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai.</p> <p>Sistem akan menampilkan data penilaian pegawai yang memenuhi belum target nilai berdasarkan periode penilaian yang dipilih.</p> <p>Sistem menampilkan laporan penilaian kinerja yang siap untuk dicetak.</p>
Kondisi Akhir	Fungsi ini membuat laporan cetak dalam versi pdf	

3.2 Perancangan Sistem

Tahapan yang selanjutnya yaitu merancang Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* Pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo yang dilakukan secara terstruktur. Hal ini dilakukan dengan membuat *document flow*, *system flow*, HIPO (*Hierarchy Input Process Output*), diagram berjenjang, *sitemap*, *data flow diagram*, *entity relationship diagram*, dan desain *interface*.

3.2.1 Document Flow

Document flow menggambarkan aliran dokumen yang masih digunakan perusahaan saat ini. *Document flow* dibuat berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara tentang penilaian kinerja tenaga pengajar pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo. *Document flow* penilaian kinerja tenaga pengajar dapat dilihat pada Gambar 3.1 yang menjelaskan alur dokumen proses penilaian kinerja pada MI Ma'arif NU Pucang Sidoarjo.



Gambar 3.1 *Document Flow* Penilaian Kinerja Tenaga Pengajar

Bagian *quality control* akan melakukan penilaian kinerja dengan membuat *form* penilaian dan *peer list* penilaian yang akan saling menilai. Setelah itu, *form* dan *peer list* akan diserahkan kepada kepala madrasah untuk meminta persetujuan. *Form* dan *peer list* yang telah disetujui akan disimpan oleh bagian *quality control* sebagai arsip dan dilakukan proses memperbanyak *form* untuk kemudian disebarkan kepada tenaga pengajar. Tenaga pengajar akan mengisi *form* penilaian kemudian menyerahkannya kepada pihak *quality control*. Bagian *quality control* akan melakukan proses rekapitulasi dan pembuatan laporan untuk kemudian diberikan kepada kepala madrasah.

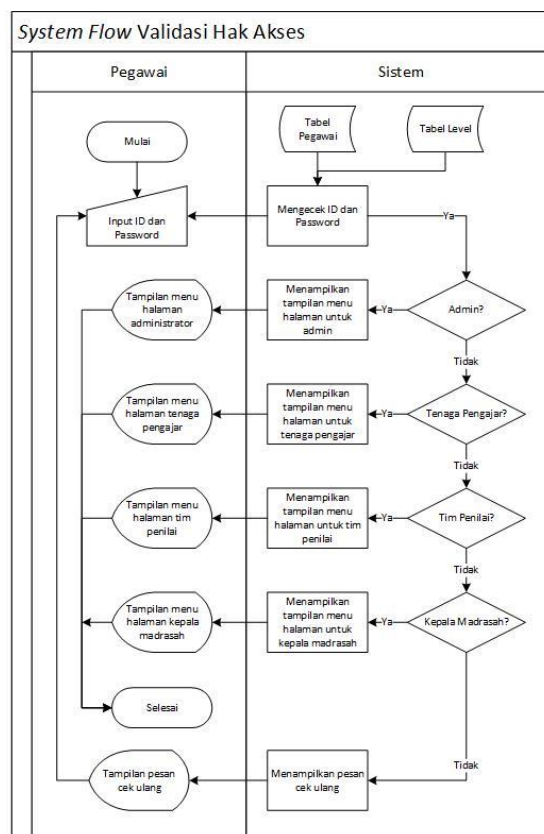
3.2.2 System Flow

System flow merupakan gambaran aplikasi yang akan dibangun. Untuk membuat aplikasi penilaian kinerja pegawai pada MINU Pucang dibutuhkan *system*

flow yang sesuai dengan proses dan ketentuan yang berlaku. Berikut penjelasan *system flow* yang dibuat untuk membantu proses pembuatan aplikasi penilaian kinerja ini.

1. Melakukan Validasi Hak Akses

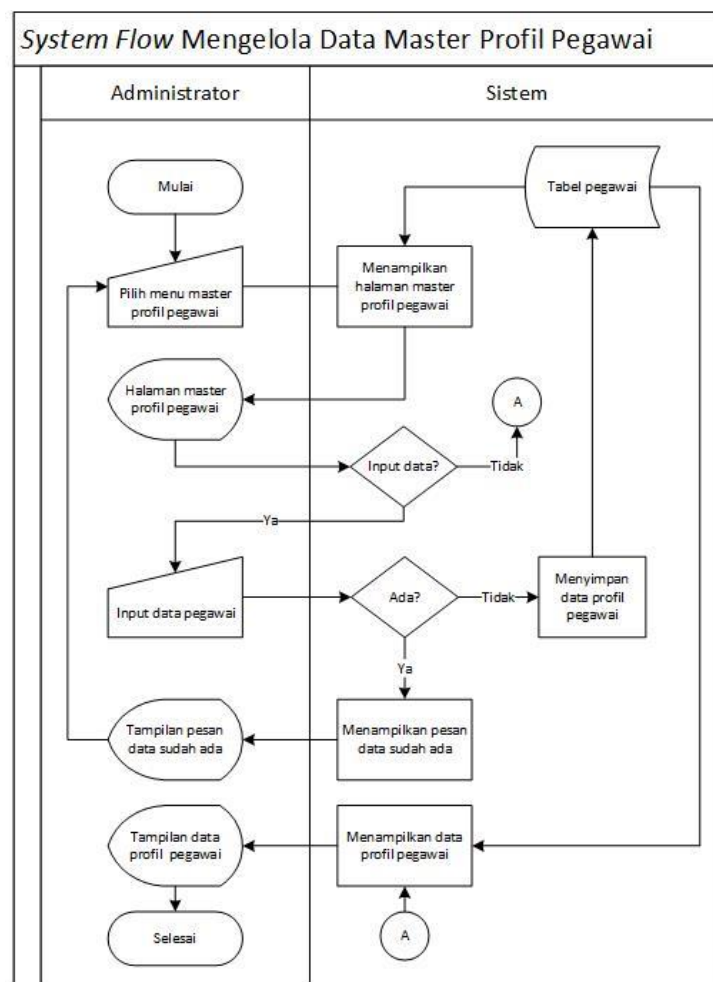
System flow validasi hak akses menjelaskan proses pengecekan hak akses sebelum pengguna menggunakan aplikasi. Sistem dimulai dengan pengguna memasukkan pegawai id dan *password* untuk *login* kemudian sistem akan mengecek kesesuaian hak akses berdasarkan tabel pegawai. Jika sesuai pengguna akan diarahkan ke halaman *dashboard* sedangkan jika tidak sesuai akan muncul pesan pegawai id atau *password* salah. Desain *system flow* validasi hak akses dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 *System Flow* Melakukan Validasi Hak Akses

2. Mengelola Data Master Profil Pegawai

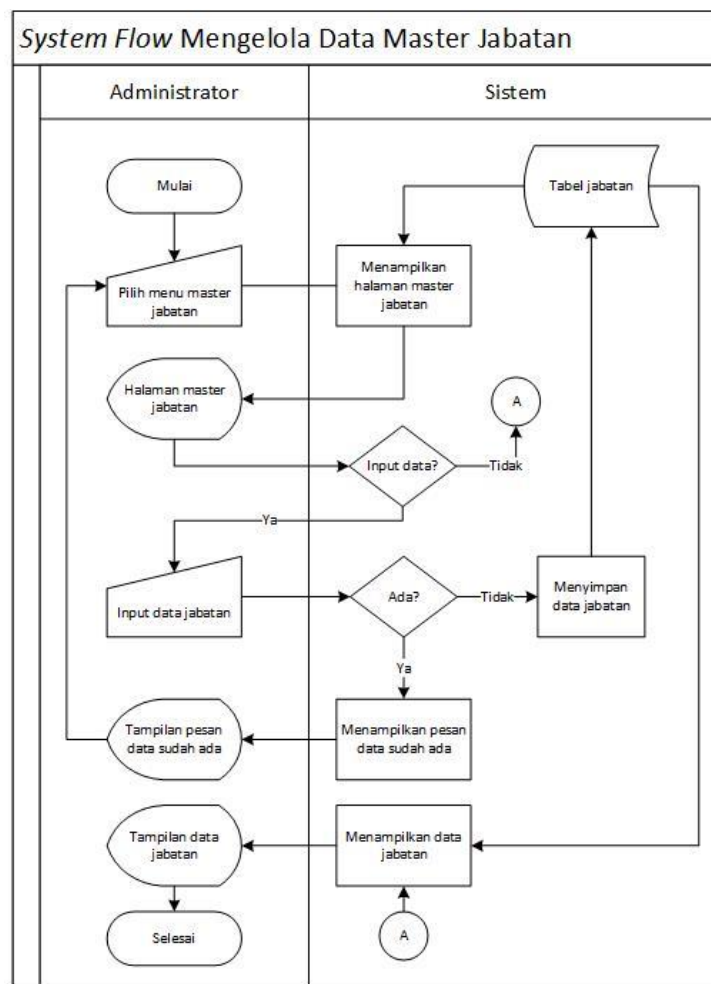
System flow mengelola data profil pegawai terdapat proses menyimpan data profil pegawai. Proses menyimpan data profil pegawai dimulai dengan mengisikan data-data profil pegawai kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel pegawai. Sistem juga dapat menampilkan data profil pegawai yang diambil dari tabel pegawai. Desain *system flow* mengelola data master profil pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.3.



Gambar 3.3 *System Flow* Mengelola Data Master Profil Pegawai

3. Mengelola Data Master Jabatan

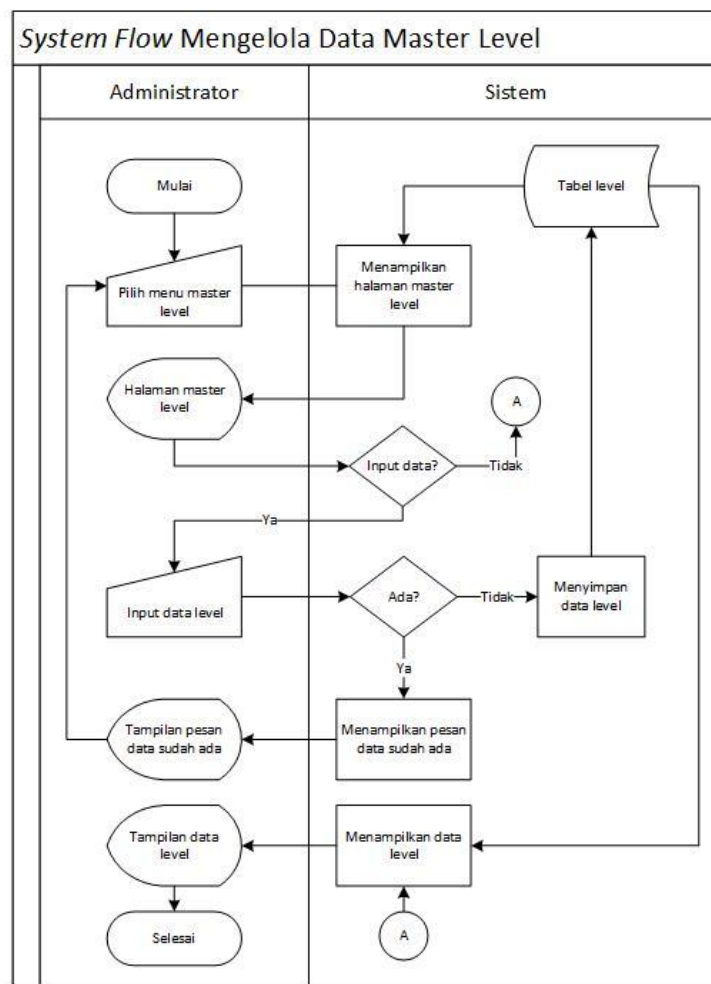
System flow mengelola data jabatan terdapat proses menyimpan data jabatan. Proses menyimpan data jabatan dimulai dengan mengisi data-data jabatan ke dalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel jabatan. Sistem juga dapat menampilkan data jabatan yang diambil dari tabel jabatan. Desain *system flow* mengelola data jabatan dapat dilihat pada Gambar 3.4.



Gambar 3.4 *System Flow* Mengelola Data Master Jabatan

4. Mengelola Data Master Level

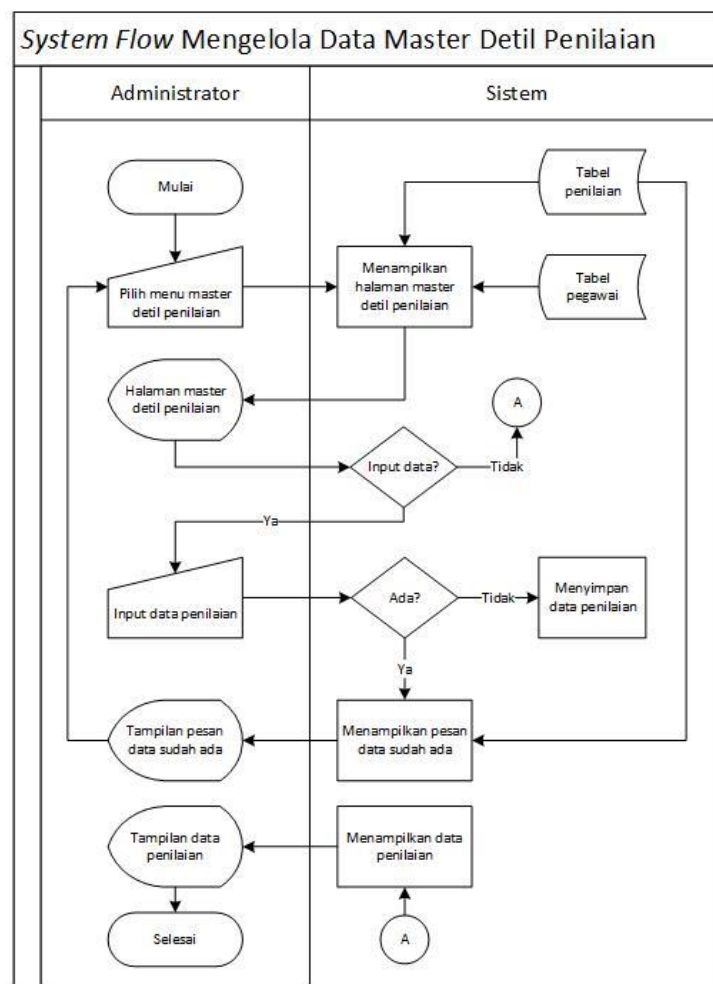
System flow mengelola data level terdapat proses menyimpan data level. Proses menyimpan data level dimulai dengan mengisi data-data level kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel level. Sistem juga dapat menampilkan data level yang diambil dari tabel level. Desain *system flow* mengelola data level dapat dilihat pada Gambar 3.5.



Gambar 3.5 *System Flow* Mengelola Data Master Level

5. Mengelola Data Master Detil Penilaian

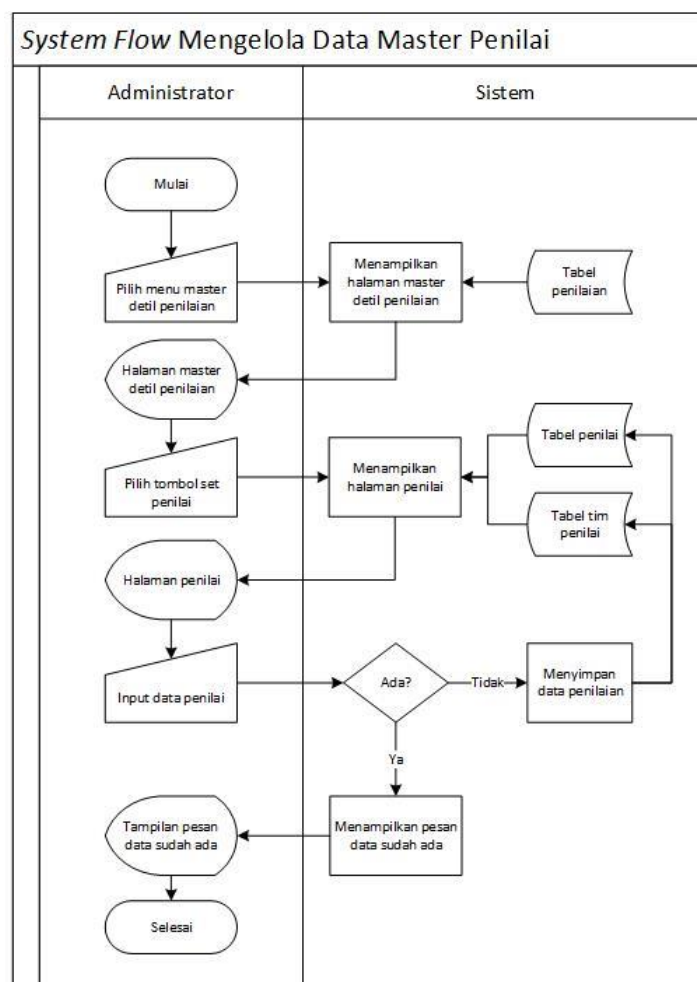
System flow mengelola data detil penilaian terdapat proses menyimpan data penilaian. Proses menyimpan data penilaian dimulai dengan mengisikan data-data penilaian kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel penilaian. Sistem juga dapat menampilkan data penilaian yang diambil dari tabel penilaian. Desain *system flow* mengelola data penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.6.



Gambar 3.6 *System Flow* Mengelola Data Master Detil Penilaian

6. Mengelola Data Master Penilai

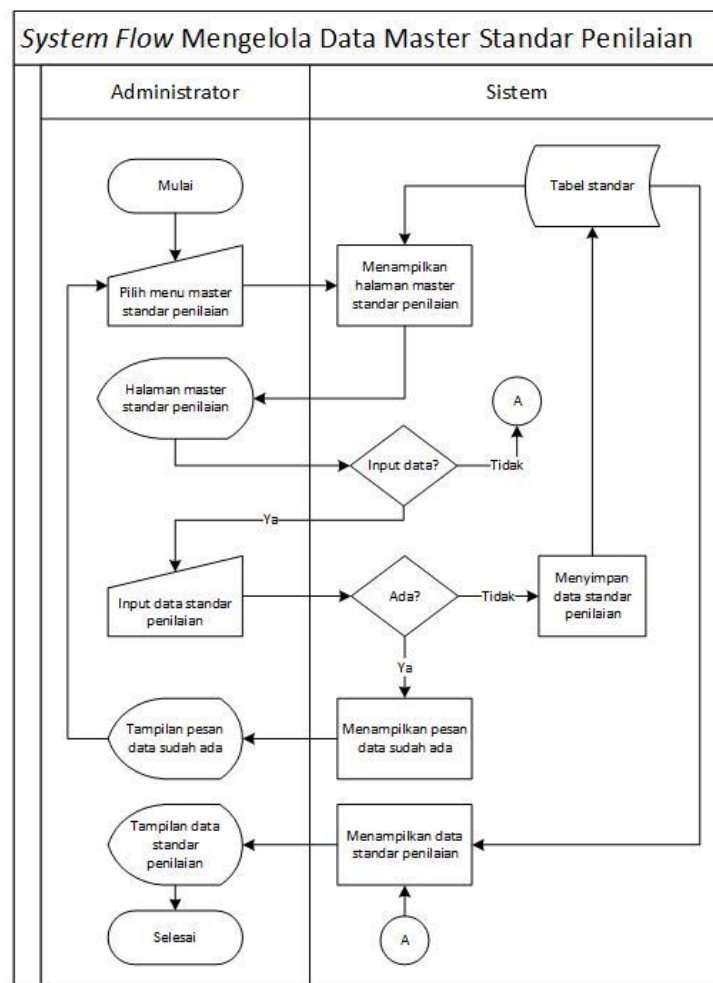
System flow mengelola data penilai terdapat proses menyimpan data penilai. Proses menyimpan data penilai dimulai dengan mengisi data-data penilai ke dalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel penilai dan tabel tim penilai. Sistem juga dapat menampilkan data penilai yang diambil dari tabel penilai dan tabel tim penilai. Desain *system flow* mengelola data penilai dapat dilihat pada Gambar 3.7.



Gambar 3.7 *System Flow* Mengelola Data Master Penilai

7. Mengelola Data Master Standar Penilaian

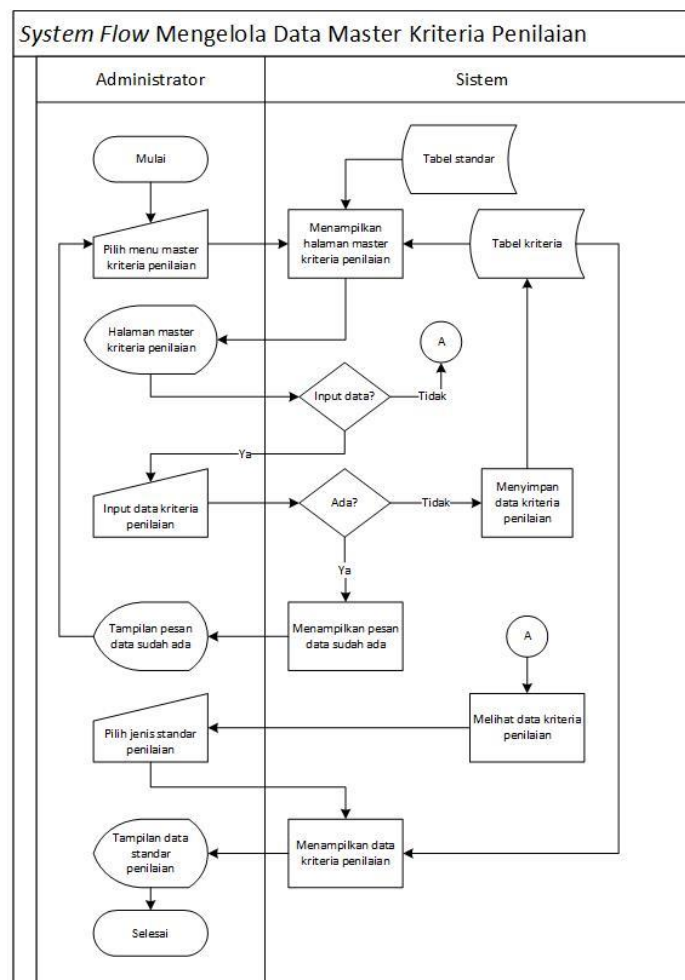
System flow mengelola data standar penilaian terdapat proses menyimpan data standar penilaian. Proses menyimpan data standar penilaian dimulai dengan mengisikan data-data standar penilaian kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel standar. Sistem juga dapat menampilkan data standar penilaian yang diambil dari tabel standar. Desain *system flow* mengelola data standar penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.8.



Gambar 3.8 *System Flow* Mengelola Data Master Standar Penilaian

8. Mengelola Data Master Kriteria Penilaian

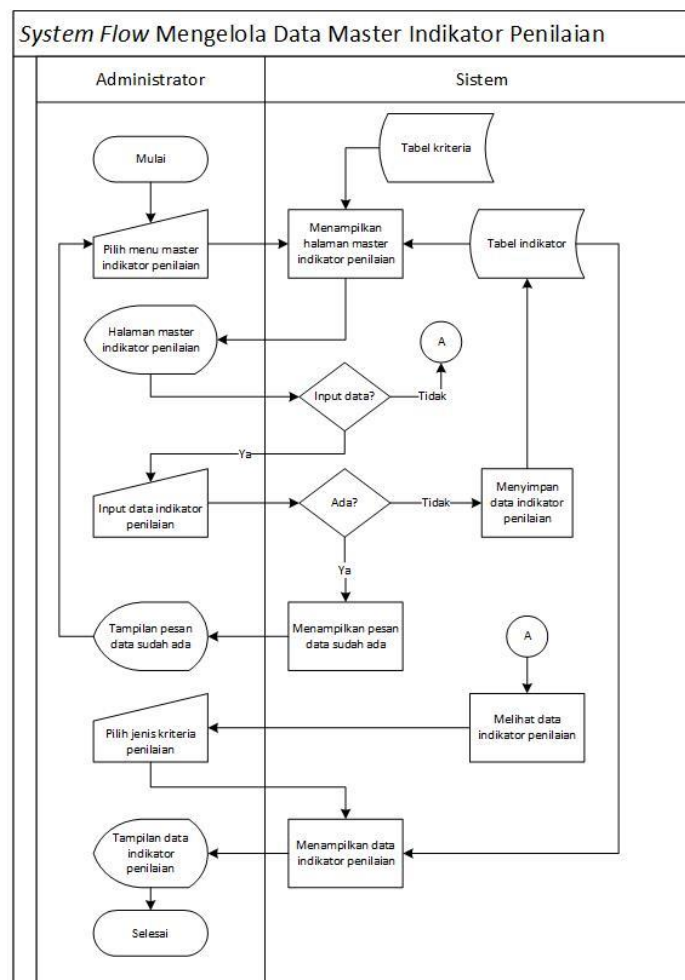
System flow mengelola data kriteria penilaian terdapat proses menyimpan data kriteria penilaian. Proses menyimpan data kriteria penilaian dimulai dengan mengisikan data-data kriteria penilaian kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel kriteria. Sistem juga dapat menampilkan data kriteria penilaian yang diambil dari tabel kriteria. Desain *system flow* mengelola data kriteria penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.9.



Gambar 3.9 *System Flow* Mengelola Data Master Kriteria Penilaian

9. Mengelola Data Master Indikator Penilaian

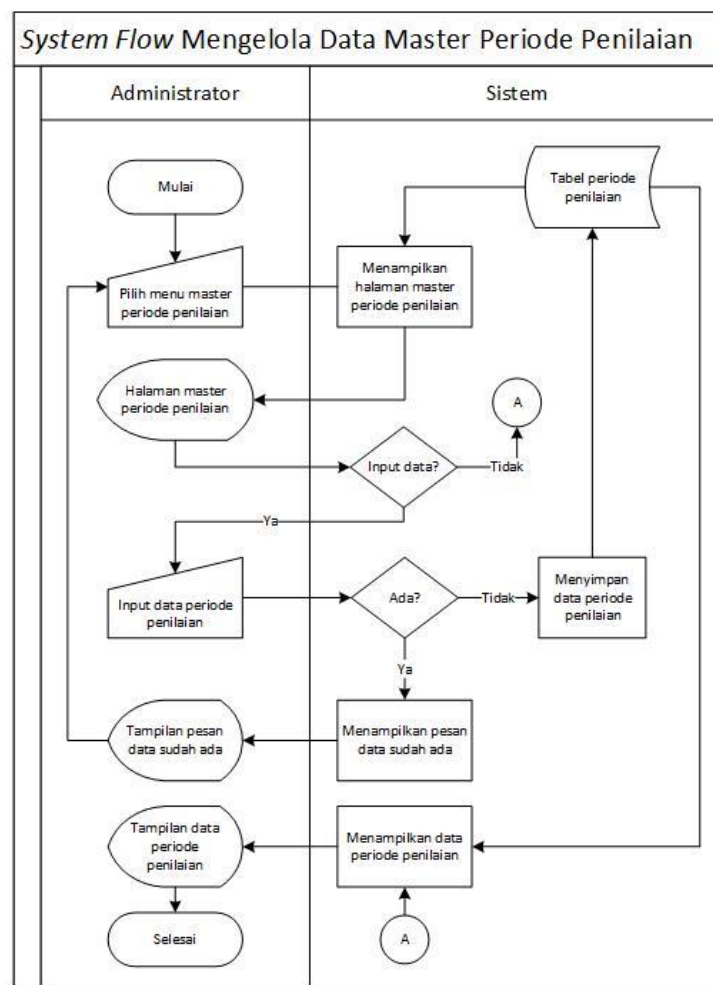
System flow mengelola data indikator penilaian terdapat proses menyimpan data indikator penilaian. Proses menyimpan data indikator penilaian dimulai dengan mengisikan data-data indikator penilaian kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel indikator. Sistem juga dapat menampilkan data indikator penilaian yang diambil dari tabel indikator. Desain *system flow* mengelola data indikator penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.10.



Gambar 3.10 *System Flow* Mengelola Data Master Indikator Penilaian

10. Mengelola Data Master Periode Penilaian

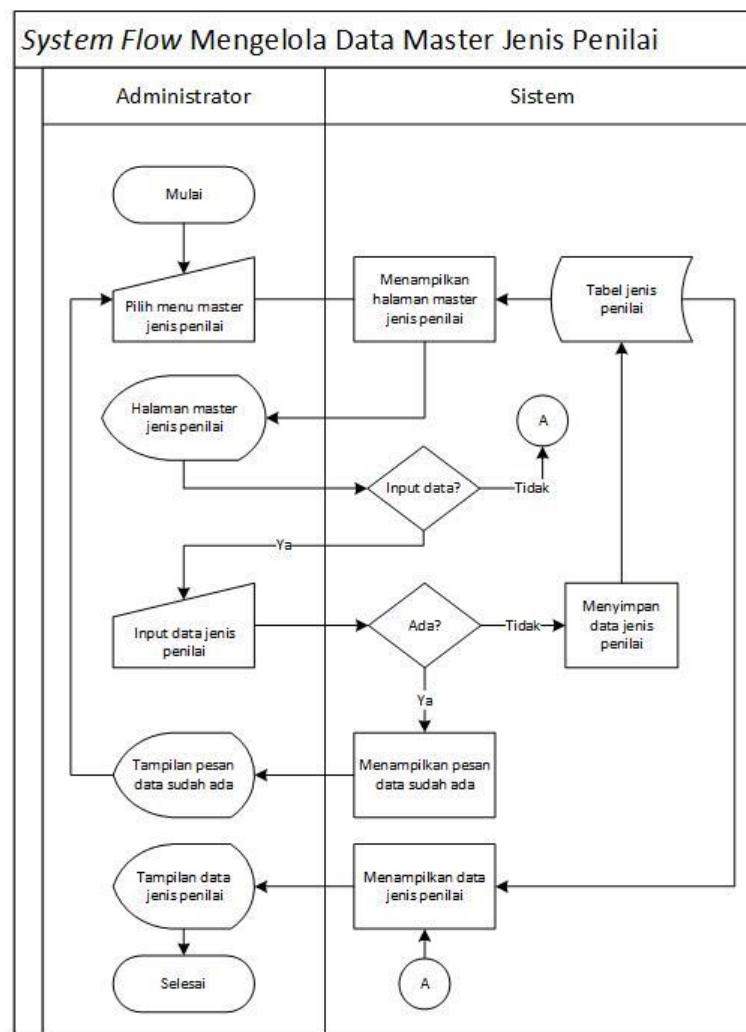
System flow mengelola data periode penilaian terdapat proses menyimpan data periode penilaian. Proses menyimpan data periode penilaian dimulai dengan mengisikan data-data periode penilaian kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel periode penilaian. Sistem juga dapat menampilkan data periode penilaian yang diambil dari tabel periode penilaian. Desain *system flow* mengelola data periode penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.11.



Gambar 3.11 *System Flow* Mengelola Data Master Periode Penilaian

11. Mengelola Data Master Jenis Penilai

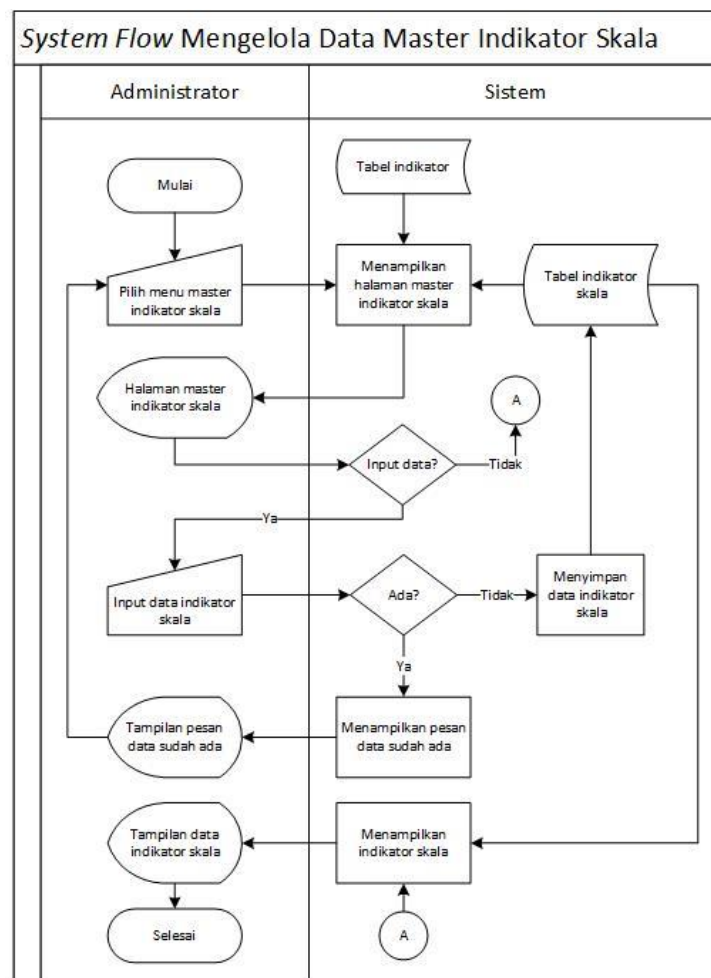
System flow mengelola data jenis penilai terdapat proses menyimpan data jenis penilai. Proses menyimpan data jenis penilai dimulai dengan mengisikan data-data jenis penilai kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel jenis penilai. Sistem juga dapat menampilkan data jenis penilai yang diambil dari tabel jenis penilai. Desain *system flow* mengelola data jenis penilai dapat dilihat pada Gambar 3.12.



Gambar 3.12 *System Flow* Mengelola Data Master Jenis Penilai

12. Mengelola Data Master Indikator Skala

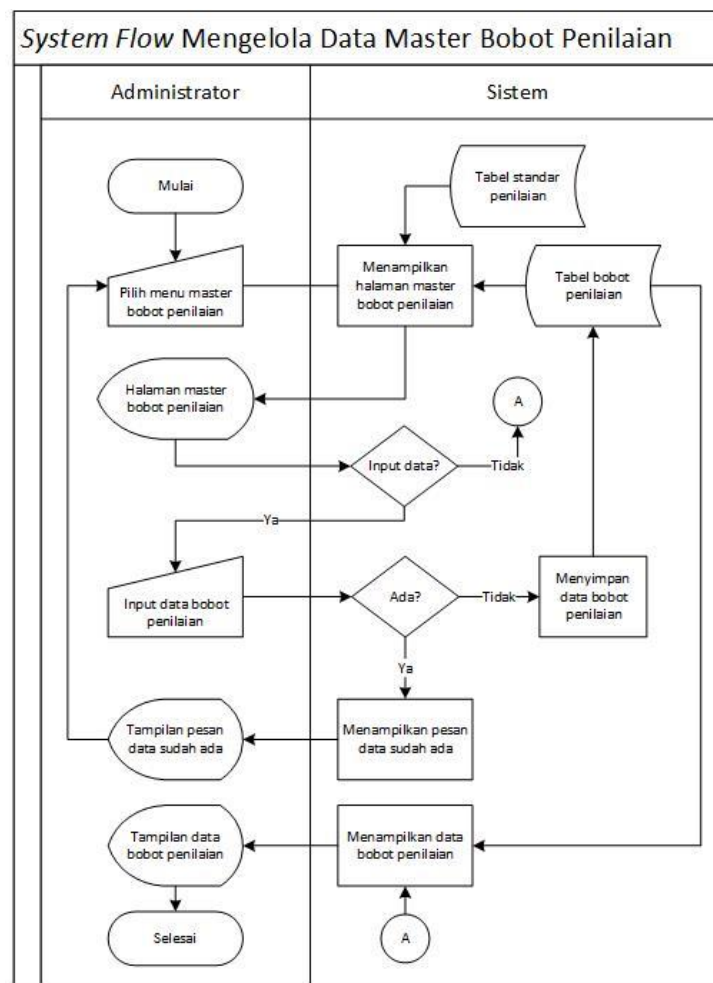
System flow mengelola data indikator skala terdapat proses menyimpan data indikator skala. Proses menyimpan data indikator skala dimulai dengan mengisi data-data indikator skala kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel indikator skala. Sistem juga dapat menampilkan data indikator skala yang diambil dari tabel indikator skala. Desain *system flow* mengelola data indikator skala dapat dilihat pada Gambar 3.13.



Gambar 3.13 *System Flow* Mengelola Data Master Indikator Skala

13. Mengelola Data Master Bobot Penilaian

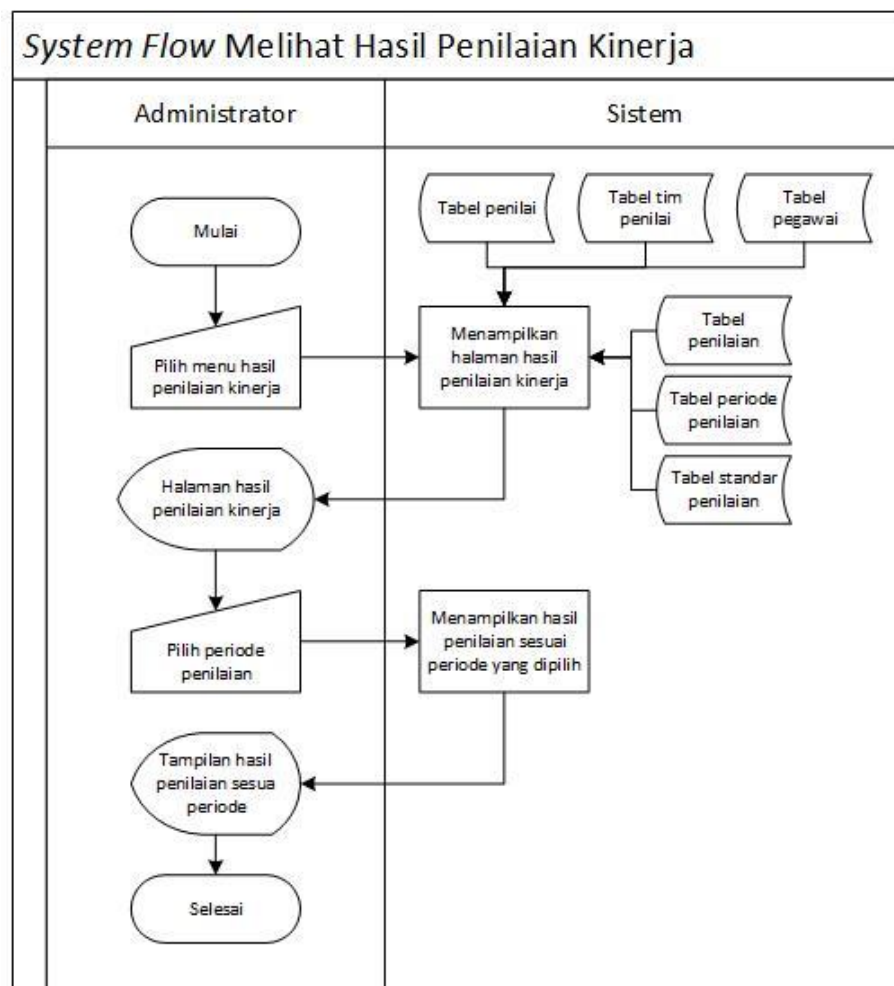
System flow mengelola data bobot penilaian terdapat proses menyimpan data bobot penilaian. Proses menyimpan data bobot penilaian dimulai dengan mengisi data-data bobot penilaian kedalam aplikasi kemudian menekan tombol simpan. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan ke dalam tabel bobot. Sistem juga dapat menampilkan data bobot penilaian yang diambil dari tabel bobot. Desain *system flow* mengelola data bobot penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.14.



Gambar 3.14 *System Flow* Mengelola Data Master Bobot Penilaian

14. Melihat Hasil Penilaian Kinerja

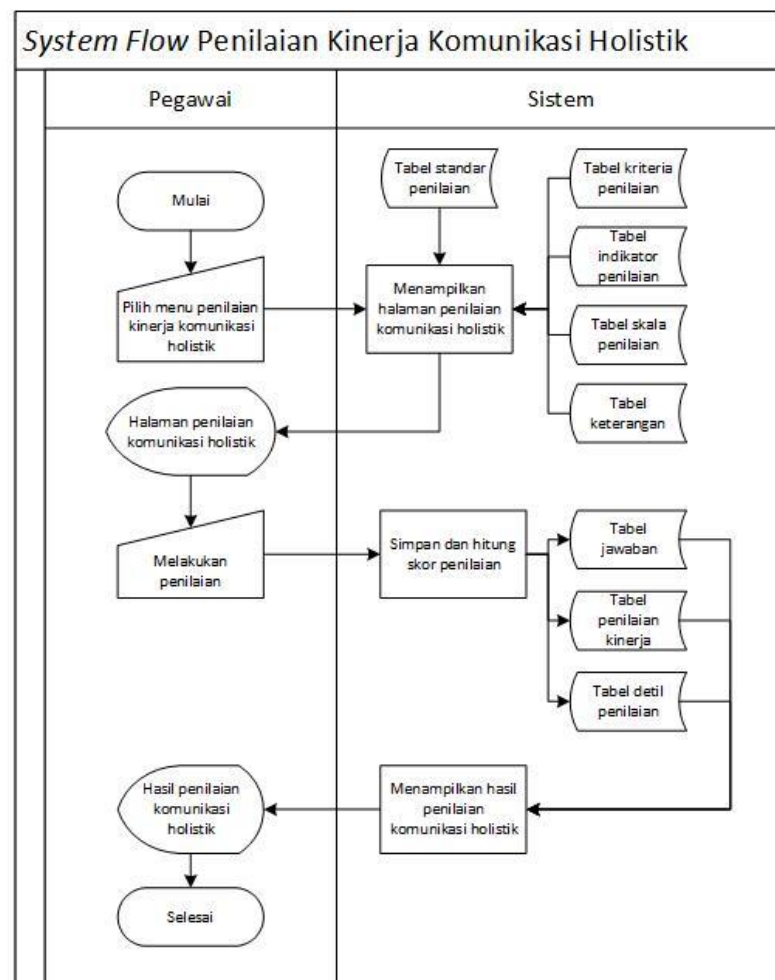
System flow melihat hasil penilaian kinerja terdapat proses memilih periode penilaian kinerja kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan melakukan proses menampilkan hasil penilaian kinerja seluruh pegawai yang dinilai ke dalam tabel hasil penilaian sesuai dengan periode penilaian yang dipilih. Desain *system flow* melihat hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.15.



Gambar 3.15 *System Flow* Melihat Hasil Penilaian Kinerja

15. Melakukan Penilaian Kinerja Komunikasi Holistik

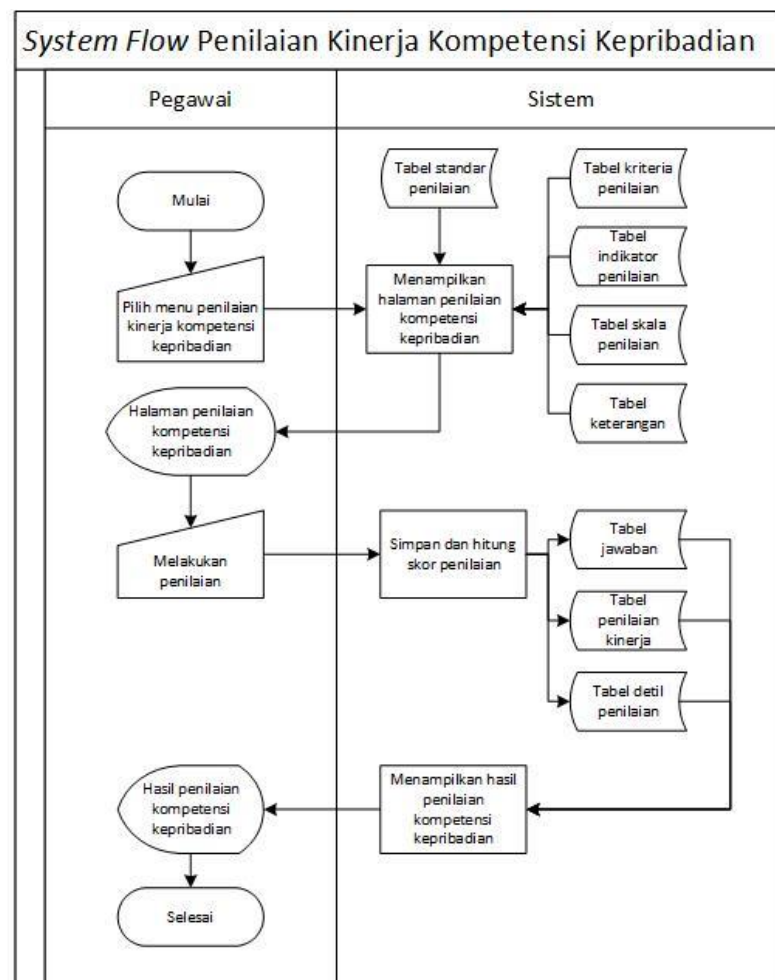
System flow melakukan penilaian komunikasi holistik dilakukan oleh pengguna untuk melakukan proses penilaian. Pengguna akan diarahkan ke halaman komunikasi holistik untuk mengisi jawaban yang sesuai berdasarkan pertanyaan yang ada kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan jawaban ke dalam *database*. Desain *system flow* melakukan penilaian komunikasi holistik dapat dilihat pada Gambar 3.16.



Gambar 3.16 *System Flow* Penilaian Kinerja Komunikasi Holistik

16. Melakukan Penilaian Kinerja Kompetensi Kepribadian

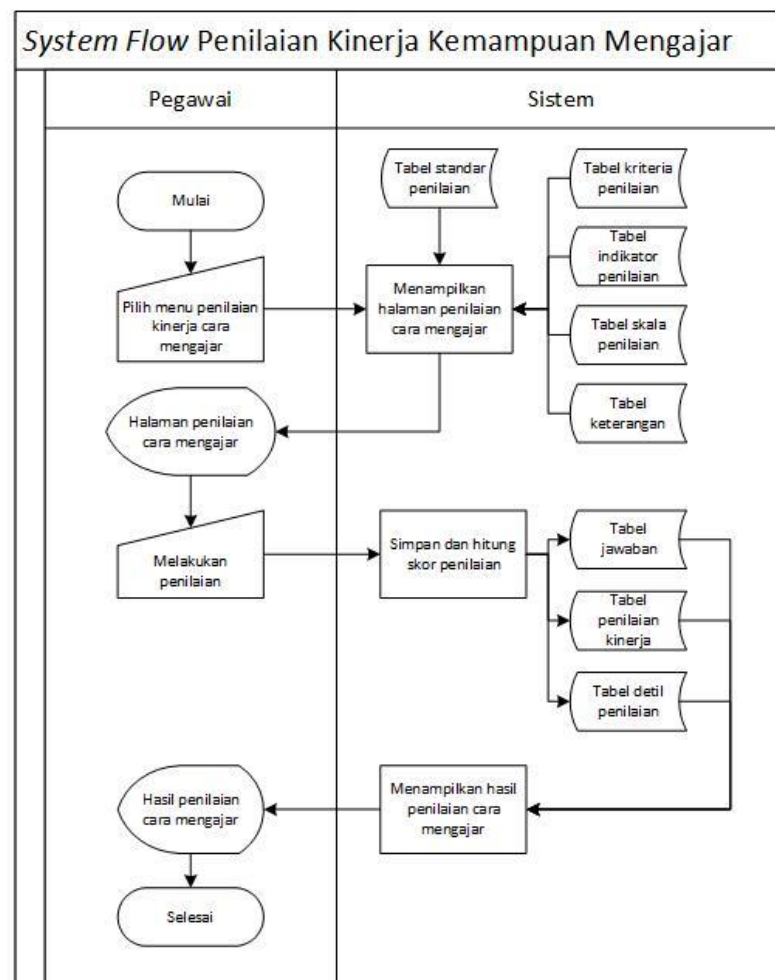
System flow melakukan penilaian kompetensi kepribadian dilakukan oleh pengguna untuk melakukan proses penilaian. Pengguna akan diarahkan ke halaman kompetensi kepribadian untuk mengisi jawaban yang sesuai berdasarkan pertanyaan yang ada kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan jawaban ke dalam *database*. Desain *system flow* melakukan penilaian kompetensi kepribadian dapat dilihat pada Gambar 3.17.



Gambar 3.17 *System Flow* Penilaian Kinerja Kompetensi Kepribadian

17. Melakukan Penilaian Kinerja Kemampuan Mengajar

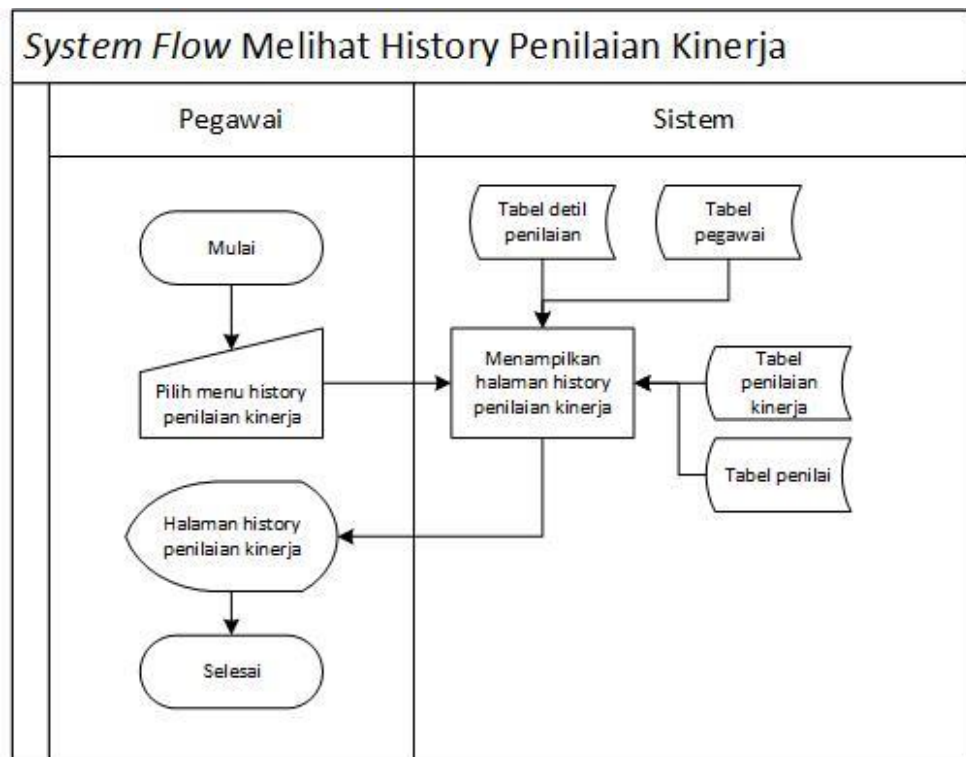
System flow melakukan penilaian kemampuan mengajar dilakukan oleh pengguna untuk melakukan proses penilaian. Pengguna akan diarahkan ke halaman kemampuan mengajar untuk mengisi jawaban yang sesuai berdasarkan pertanyaan yang ada kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan melakukan proses penyimpanan jawaban ke dalam *database*. Desain *system flow* melakukan penilaian kemampuan mengajar dapat dilihat pada Gambar 3.18.



Gambar 3.18 *System Flow* Penilaian Kinerja Kemampuan Mengajar

18. Melihat *History* Penilaian Kinerja

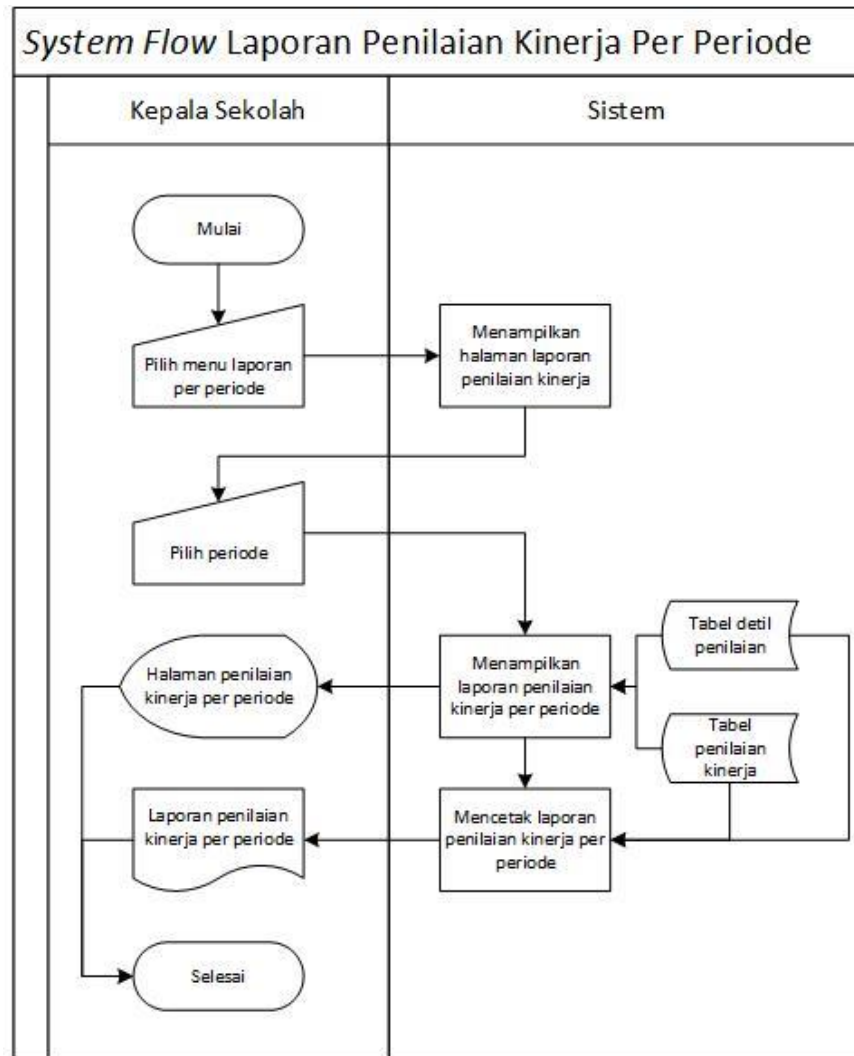
System flow melihat *history* penilaian kinerja akan menampilkan *history* penilaian yang dapat dilihat pengguna itu sendiri. Desain *system flow* melihat *history* penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.19.



Gambar 3.19 *System Flow* Melihat *History* Penilaian Kinerja

19. Laporan Per Periode

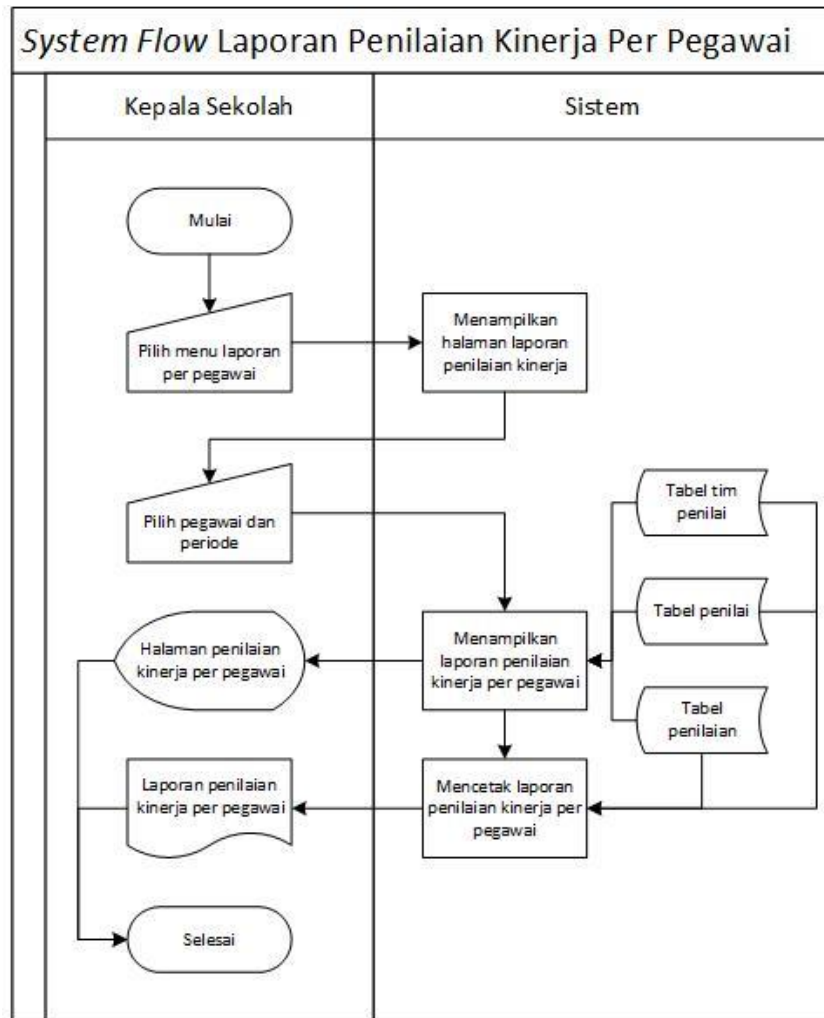
System flow membuat laporan per periode akan menghasilkan laporan berdasarkan periode tertentu yang dipilih oleh pengguna. Pengguna akan memilih periode penilaian kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan melakukan proses menampilkan laporan penilaian kinerja berdasarkan periode yang telah dipilih. Desain *system flow* membuat laporan per periode dapat dilihat pada Gambar 3.20.



Gambar 3.20 *System Flow* Laporan Per Periode

20. Laporan Per Pegawai

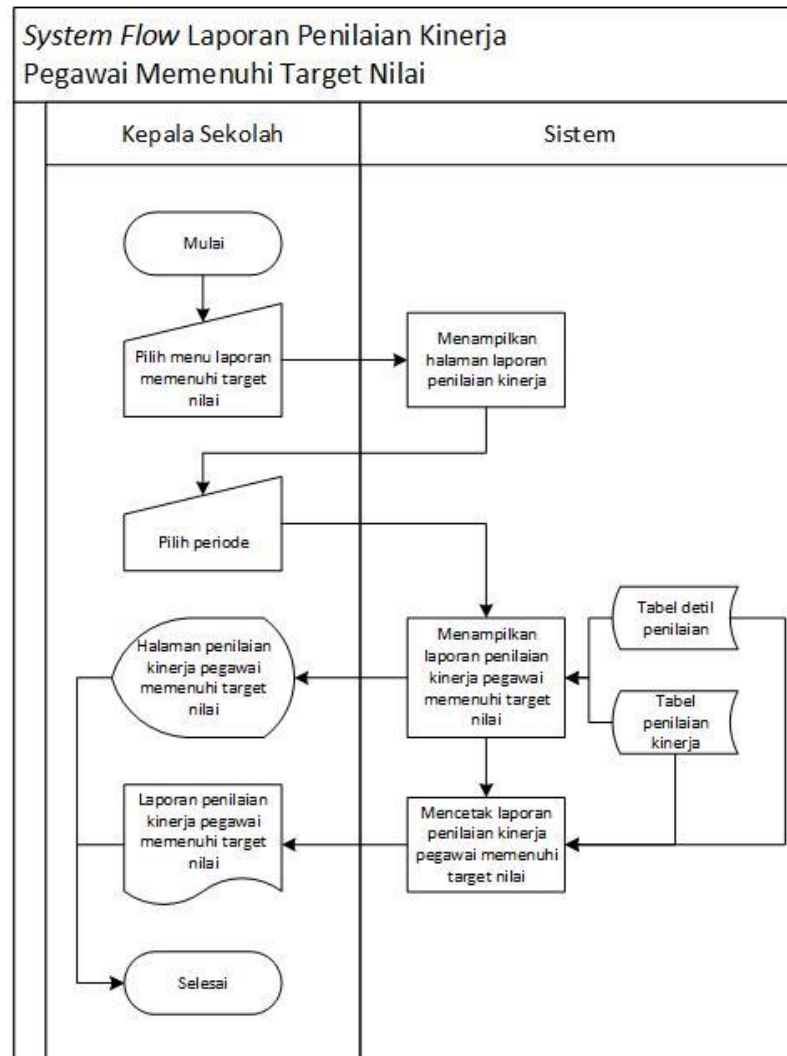
System flow membuat laporan per pegawai akan menghasilkan laporan berdasarkan pegawai tertentu yang dipilih oleh pengguna. Pengguna akan memilih pegawai yang akan dilihat laporan penilaiannya kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan melakukan proses menampilkan laporan penilaian kinerja berdasarkan pegawai yang telah dipilih. Desain *system flow* membuat laporan per pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.21.



Gambar 3.21 *System Flow* Laporan Per Pegawai

21. Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

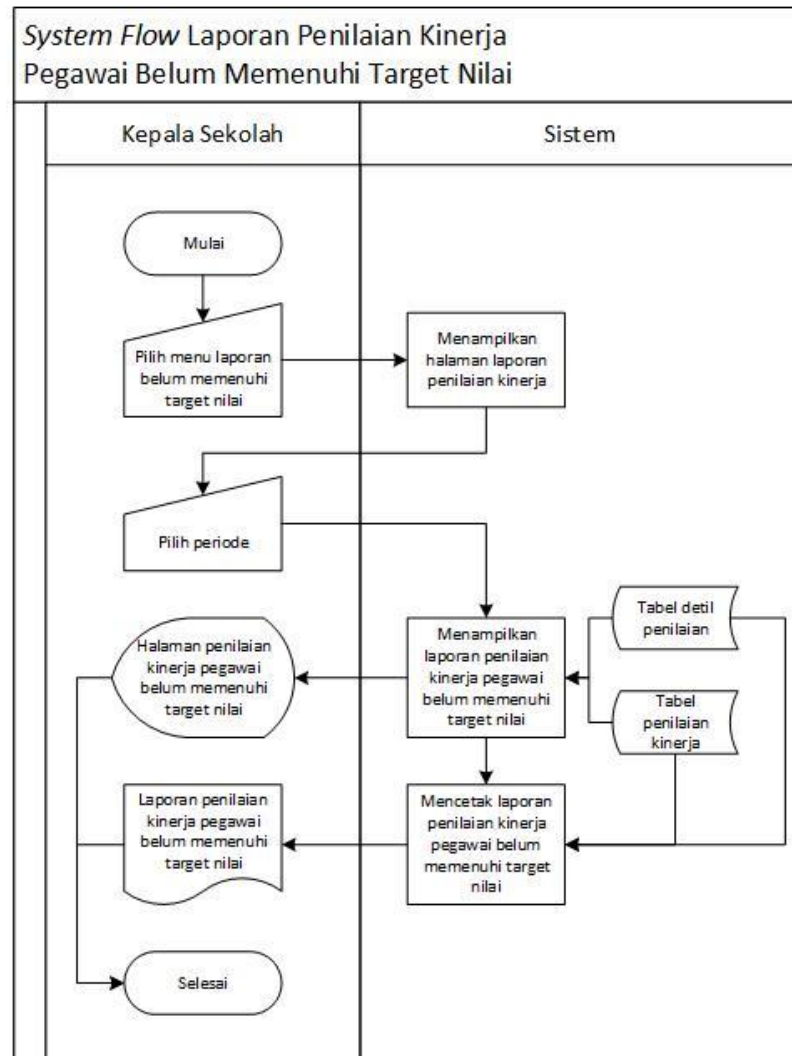
System flow membuat laporan pegawai memenuhi target nilai akan menghasilkan laporan pegawai yang telah memenuhi target nilai. Pengguna akan memilih periode penilaian kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja. Desain *system flow* membuat laporan pegawai memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 3.22.



Gambar 3.22 *System Flow* Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

22. Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

System flow membuat laporan pegawai belum memenuhi target nilai akan menghasilkan laporan pegawai yang belum memenuhi target nilai. Pengguna akan memilih periode penilaian kemudian menekan tombol *submit*. Setelah itu, sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja. Desain *system flow* membuat laporan pegawai belum memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 3.23.

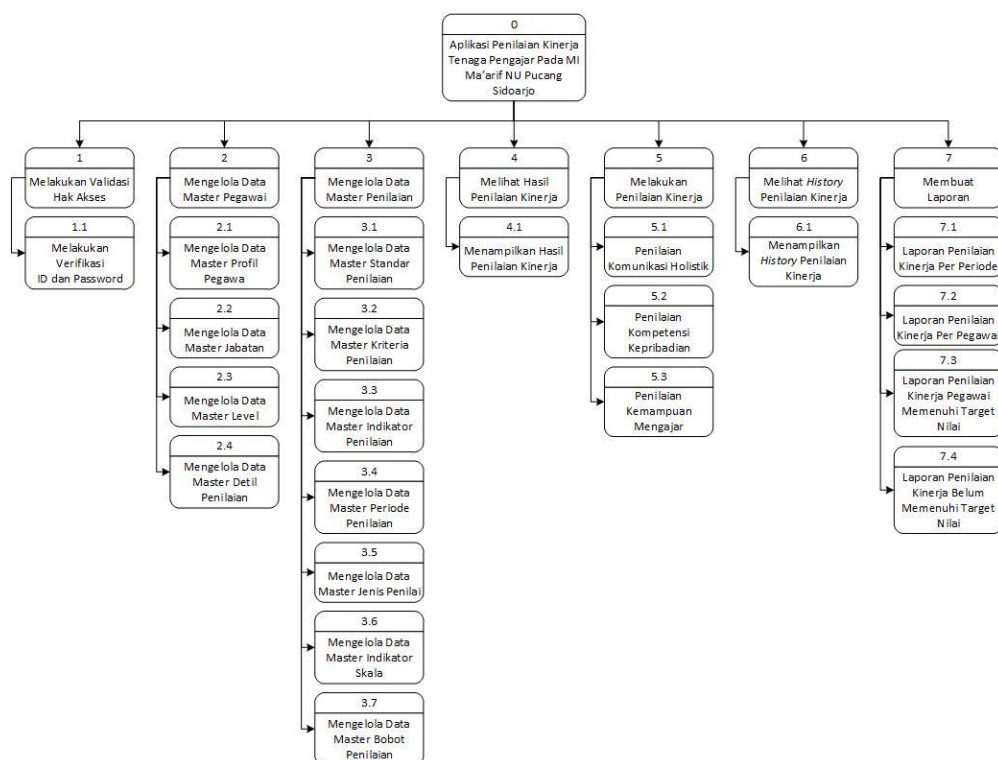


Gambar 3.23 *System Flow* Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

3.2.3 Diagram Berjenjang

Diagram berjenjang menggambarkan hirarki proses-proses dari level dan kelompok proses yang terlibat dalam aplikasi penilaian kinerja yang diawali dari *context diagram* sampai DFD *level* dan menunjukkan sub proses dari *context diagram*. Diagram berjenjang ini menjelaskan hirarki proses aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar pada MINU Pucang. Diagram berjenjang ini digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan DFD.

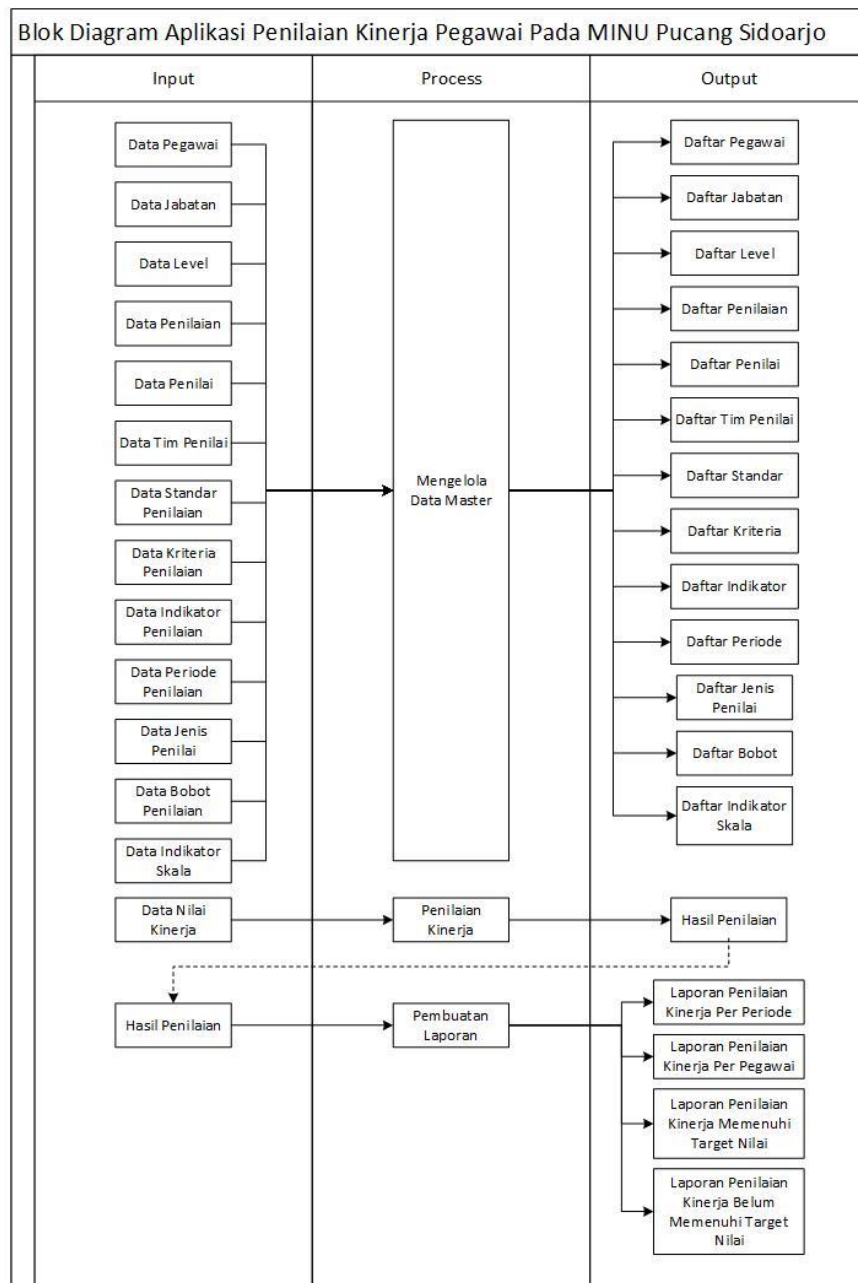
Pada Gambar 3.24, diagram jenjang aplikasi penilaian kinerja ini terdiri dari tujuh proses utama yaitu melakukan validasi hak akses, mengelola data master pegawai, mengelola data master penilaian, melihat hasil penilaian kinerja, melakukan penilaian kinerja, melihat *history* penilaian kinerja, dan membuat laporan. Proses mengelola data master pegawai memiliki empat sub proses yaitu mengelola data master profil pegawai, jabatan, level, dan detil penilaian. Proses mengelola data master penilaian memiliki tujuh sub proses yaitu mengelola data master standar penilaian, kriteria penilaian, indikator penilaian, periode penilaian, indikator skala, bobot penilaian, dan jenis penilai. Proses penilaian kinerja memiliki tiga sub proses yaitu penilaian komunikasi holistik, kompetensi kepribadian, dan kemampuan mengajar. Proses membuat laporan memiliki empat sub proses yaitu laporan penilaian kinerja per periode, per pegawai, memenuhi target nilai, dan belum memenuhi target nilai.



Gambar 3.24 Diagram Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja

3.2.4 HIPO (*Hierarchy Input Process Output*)

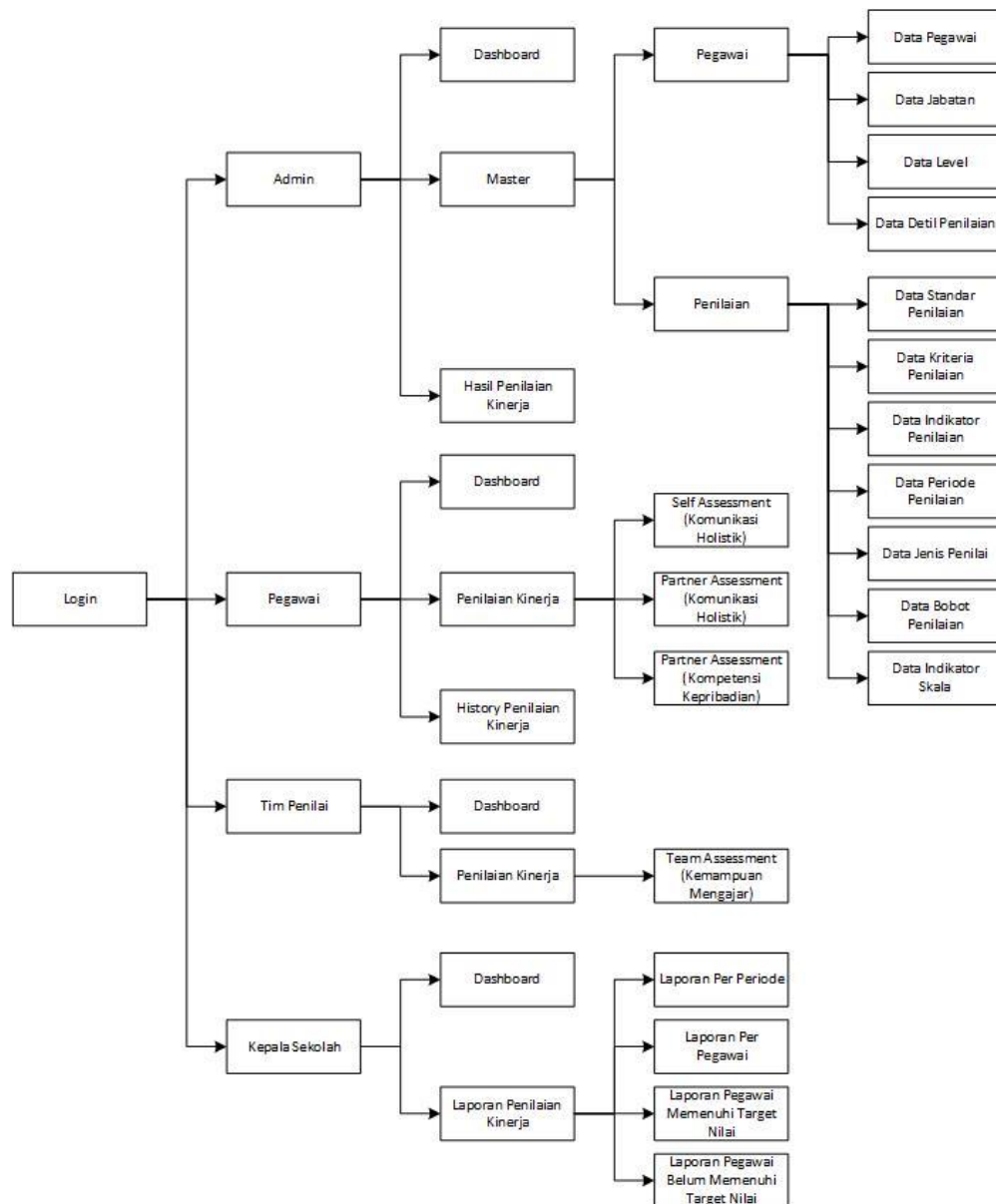
HIPO adalah alat dokumentasi program, yang banyak digunakan sebagai alat desain dan teknik dokumentasi dalam siklus pengembangan sistem yang berbasis pada fungsi, yaitu tiap-tiap modul di dalam sistem digambarkan oleh fungsi utamanya.. HIPO tersebut digambarkan pada Gambar 3.25.



Gambar 3.25 HIPO Aplikasi Penilaian Kinerja

3.2.5 Sitemap

Sitemap adalah alat bantu yang dapat mempermudah dalam pengenalan peta situs dalam suatu *website*. *Sitemap* akan membantu mempermudah dalam menjelaskan aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar pada MINU Pucang. *Sitemap* tersebut digambarkan pada Gambar 3.26.



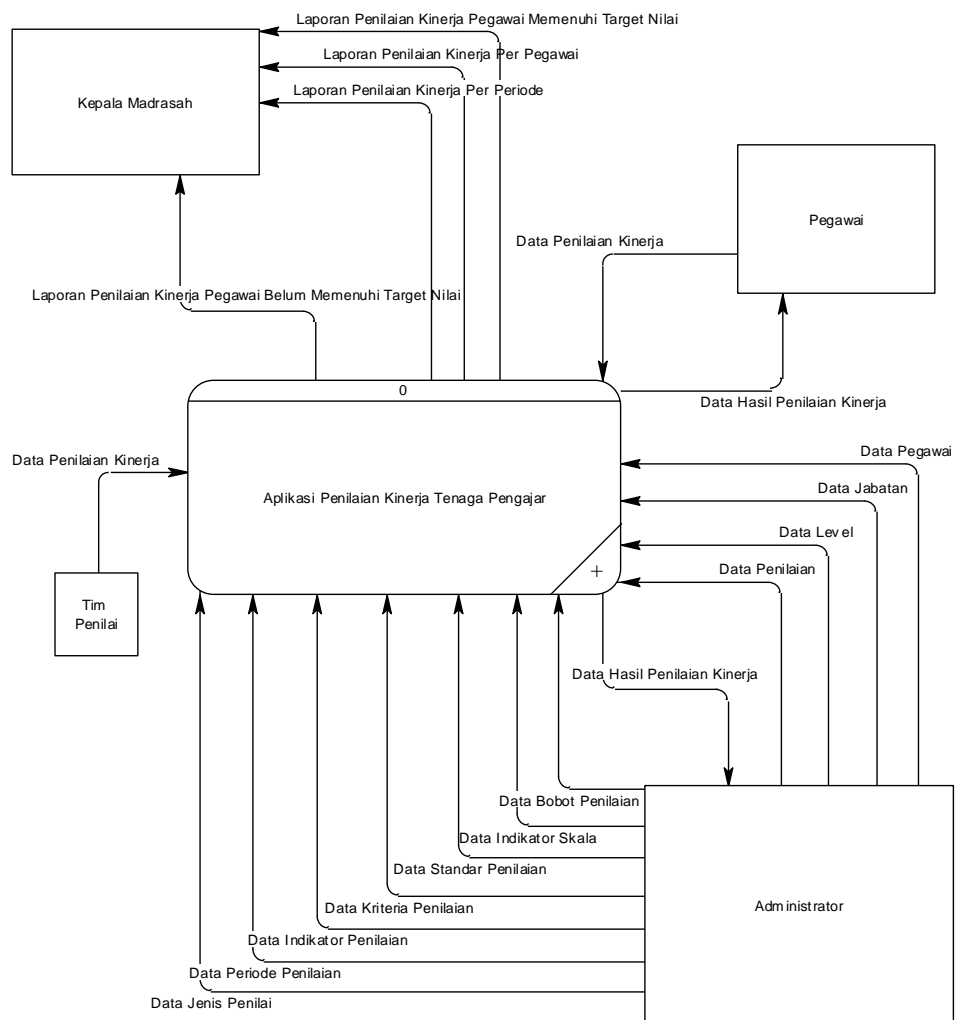
Gambar 3.26 *Sitemap* Aplikasi Penilaian Kinerja

3.2.6 Data Flow Diagram (DFD)

Data flow diagram adalah gambaran aliran informasi yang terlihat dalam suatu prosedur pada sistem. *Data flow diagram* menggambarkan seluruh kegiatan yang terdapat pada sistem secara jelas.

a. Context Diagram

Pada *context diagram* aplikasi penilaian kinerja terdiri dari 4 entitas, yaitu kepala madrasah, pegawai, tim penilai, dan *administrator*. Ketiga entitas ini memberikan *input* dan menerima *output* data yang diperlukan. *Context diagram* dapat dilihat pada Gambar 3.27.



Gambar 3.27 Context Diagram

b. Data Flow Diagram (DFD) Level 0

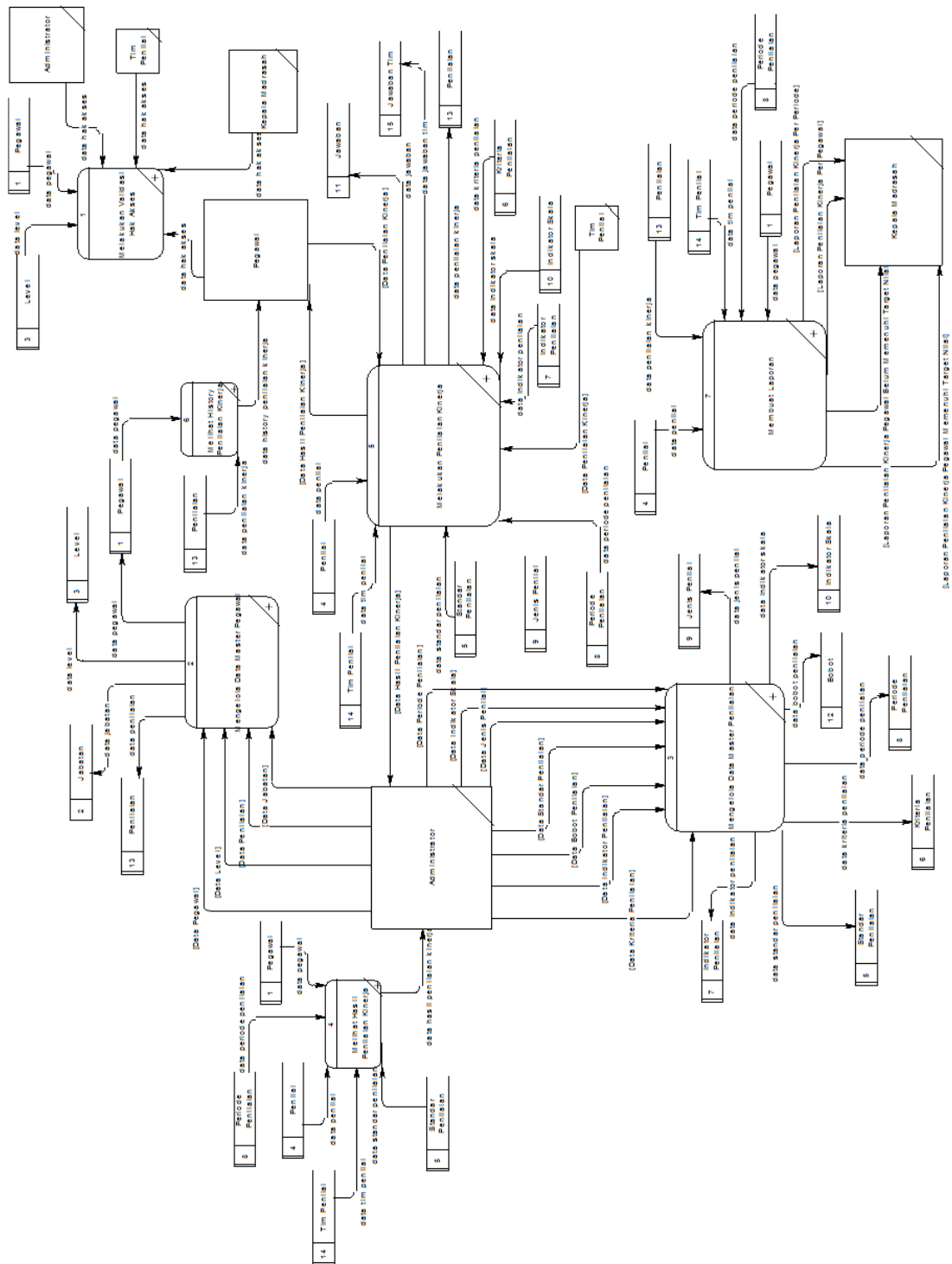
Data Flow Diagram (DFD) level 0 merupakan hasil *decompose* dari *context diagram*. Pada *Data Flow Diagram (DFD) level 0* ini terdapat lima proses yaitu, proses validasi hak akses, proses mengelola data master pegawai, mengelola data master penilaian, melihat hasil penilaian kinerja, melakukan penilaian kinerja, melihat *history* penilaian kinerja, dan membuat laporan. *Data Flow Diagram (DFD) level 0* dari aplikasi penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.28.

c. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Melakukan Validasi Hak Akses

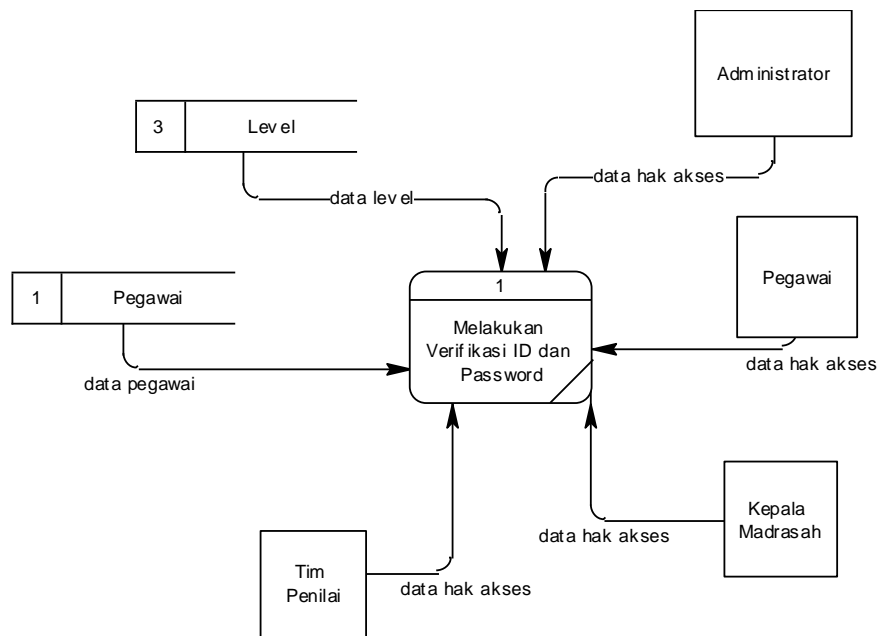
Pada *Data Flow Diagram (DFD) level 1* melakukan validasi hak akses terdapat satu proses yaitu verifikasi ID dan Password. Proses tersebut digunakan untuk verifikasi hak akses dan menampilkan halaman *dashboard* setelah pengguna berhasil *login*. *Data Flow Diagram (DFD) level 1* melakukan validasi hak akses dapat dilihat pada Gambar 3.29.

e. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Mengelola Data Master Pegawai

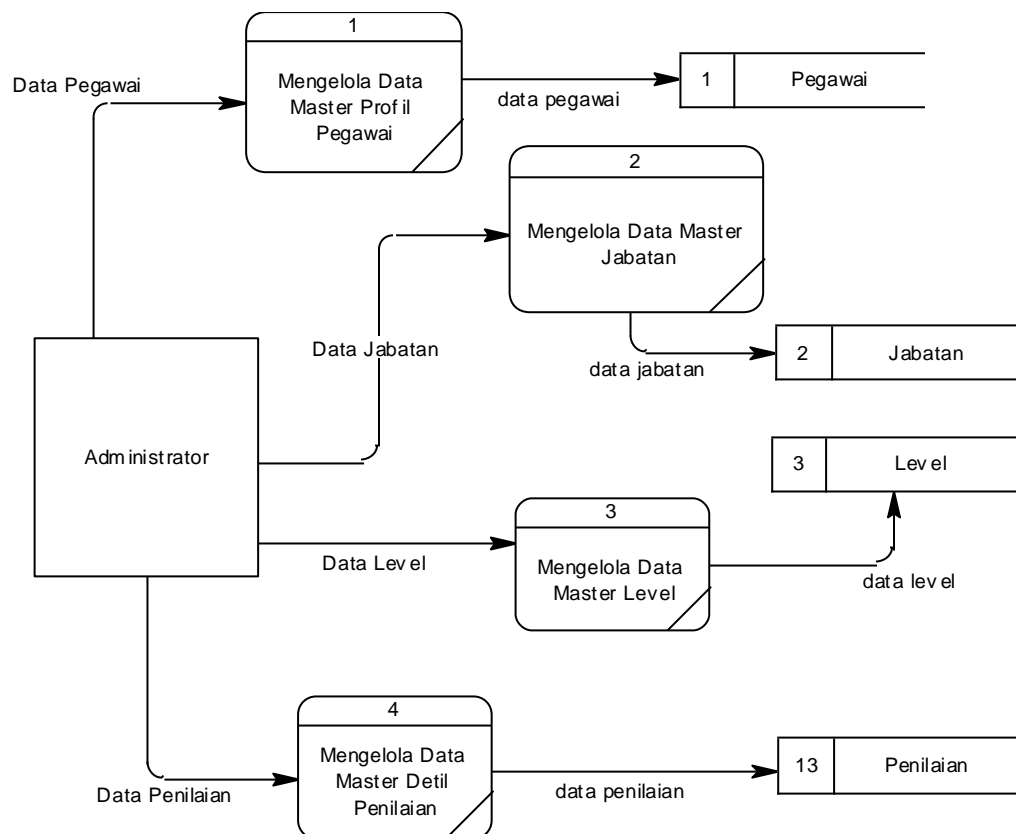
Pada *Data Flow Diagram (DFD) level 1* mengelola data master pegawai terdapat empat proses yaitu mengelola data master profil pegawai, data master jabatan, data master level, dan data master detail penilaian. Keempat proses tersebut memiliki fungsi untuk menampilkan data dan menyimpan data kedalam *database*. *Data Flow Diagram (DFD) level 1* mengelola data master pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.30.



Gambar 3.28 DFD Level 0



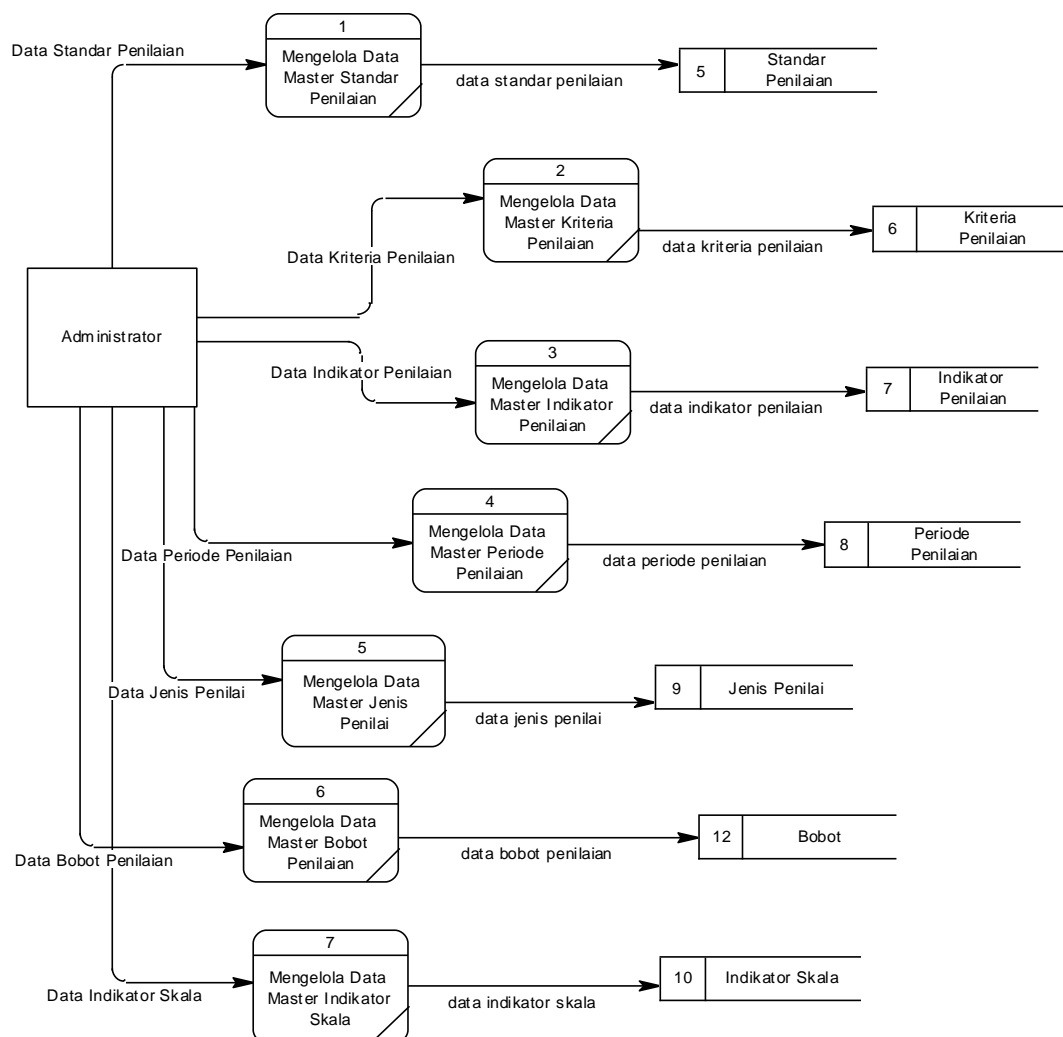
Gambar 3.29 DFD *Level 1* Melakukan Validasi Hak Akses



Gambar 3.30 DFD *Level 1* Mengelola Data Master Pegawai

e. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Mengelola Data Master Penilaian

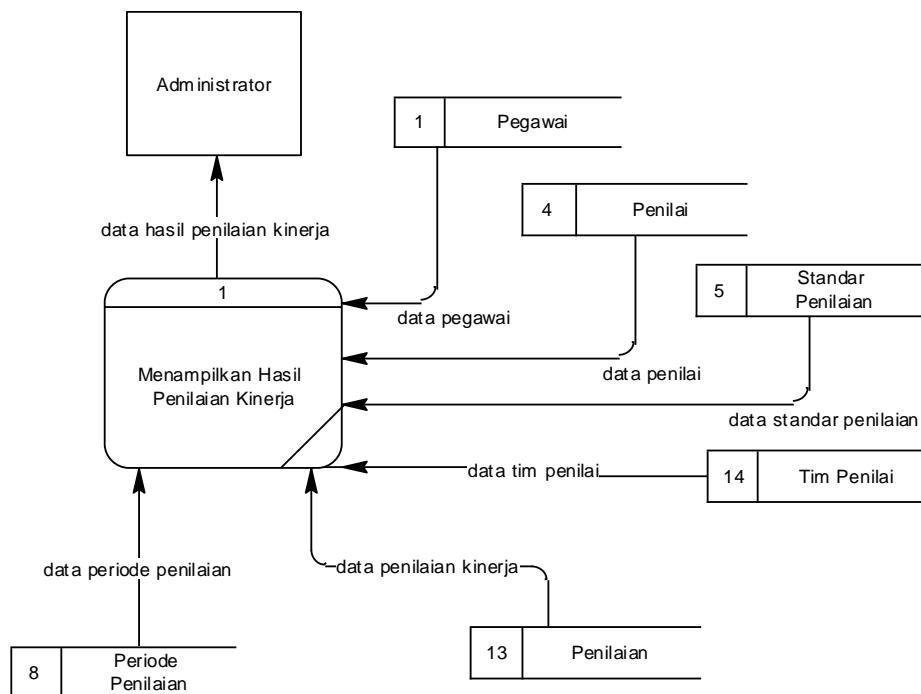
Pada *Data Flow Diagram* (DFD) *level 1* mengelola data master penilaian terdapat tujuh proses yaitu mengelola data master standar penilaian, data master kriteria penilaian, data master indikator penilaian, data master periode penilaian, data master indikator skala, data master bobot penilaian, data master jenis penilai. Ketujuh proses tersebut memiliki fungsi untuk menampilkan data dan menyimpan data kedalam *database*. *Data Flow Diagram* (DFD) *level 1* mengelola data master penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.31.



Gambar 3.31 DFD *Level 1* Mengelola Data Master Penilaian

f. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Melihat Hasil Penilaian Kinerja

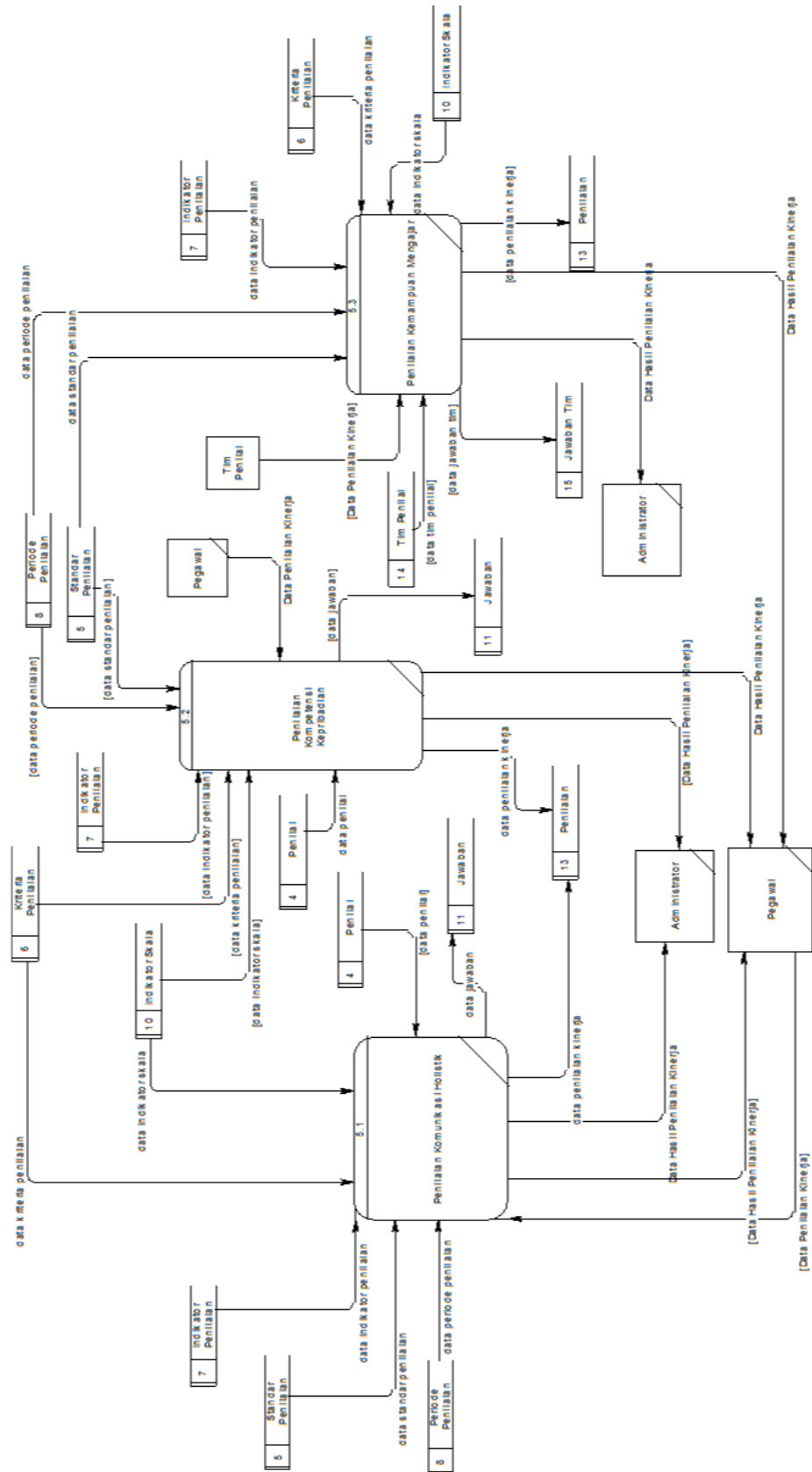
Pada *Data Flow Diagram (DFD) level 1* melihat hasil penilaian kinerja terdapat satu proses yaitu menampilkan hasil penilaian kinerja. Proses tersebut memiliki fungsi untuk menampilkan data hasil penilaian kinerja. *Data Flow Diagram (DFD) level 1* melihat hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.32.



Gambar 3.32 DFD Level 1 Melihat Hasil Penilaian Kinerja

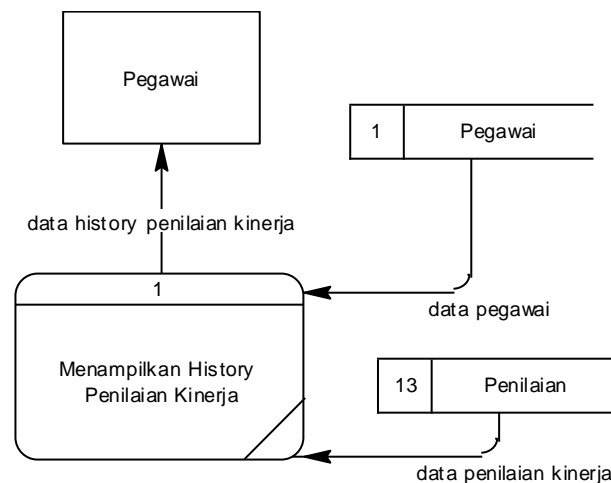
g. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Melakukan Penilaian Kinerja

Pada *Data Flow Diagram (DFD) level 1* melakukan penilaian kinerja digunakan untuk penilaian kinerja tenaga pengajar dengan tiga jenis penilaian yaitu penilaian komunikasi holistik, kompetensi kepribadia, dan kemampuan mengajar. Pada proses ini dibutuhkan data pegawai, data penilai, data standar penilaian, data kriteria penilaian, data indikator penilaian, data periode penilaian, dan data skala penilaian. *Data Flow Diagram (DFD) level 1* melakukan penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.33.

Gambar 3.33 DFD *Level 1* Melakukan Penilaian Kinerja

h. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Melihat History Penilaian Kinerja

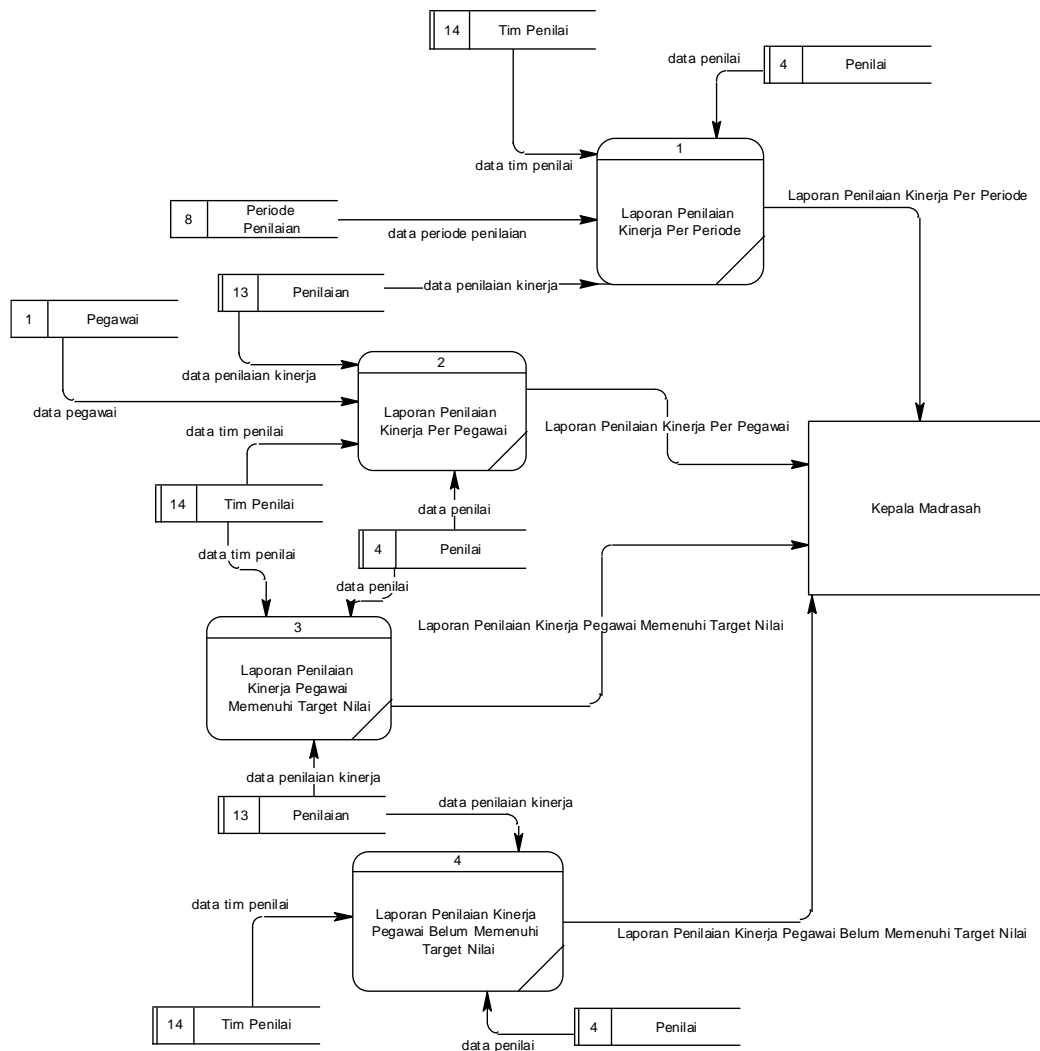
Pada *Data Flow Diagram* (DFD) level 1 melihat *history* penilaian kinerja terdapat satu proses yaitu menampilkan *history* penilaian kinerja. Proses tersebut memiliki fungsi untuk menampilkan data *history* penilaian kinerja. *Data Flow Diagram* (DFD) level 1 melihat *history* penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.34.



Gambar 3.34 DFD Level 1 Melihat *History* Penilaian Kinerja

i. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Membuat Laporan

Pada *Data Flow Diagram* (DFD) level 1 membuat laporan digunakan untuk membuat laporan. Proses membuat laporan terdiri dari laporan penilaian kinerja per periode, per pegawai, memenuhi target nilai, dan belum memenuhi target nilai. Proses membuat laporan dilakukan dengan memilih jenis laporan yang akan dibuat. Pada proses ini dibutuhkan data pegawai, data penilai, data detail penilaian, dan data penilaian. Hasil dari proses ini adalah menampilkan laporan sesuai dengan jenis laporan yang dipilih dan siap disimpan dalam bentuk *file* pdf. *Data Flow Diagram* (DFD) level 1 melakukan membuat laporan dapat dilihat pada Gambar 3.35.



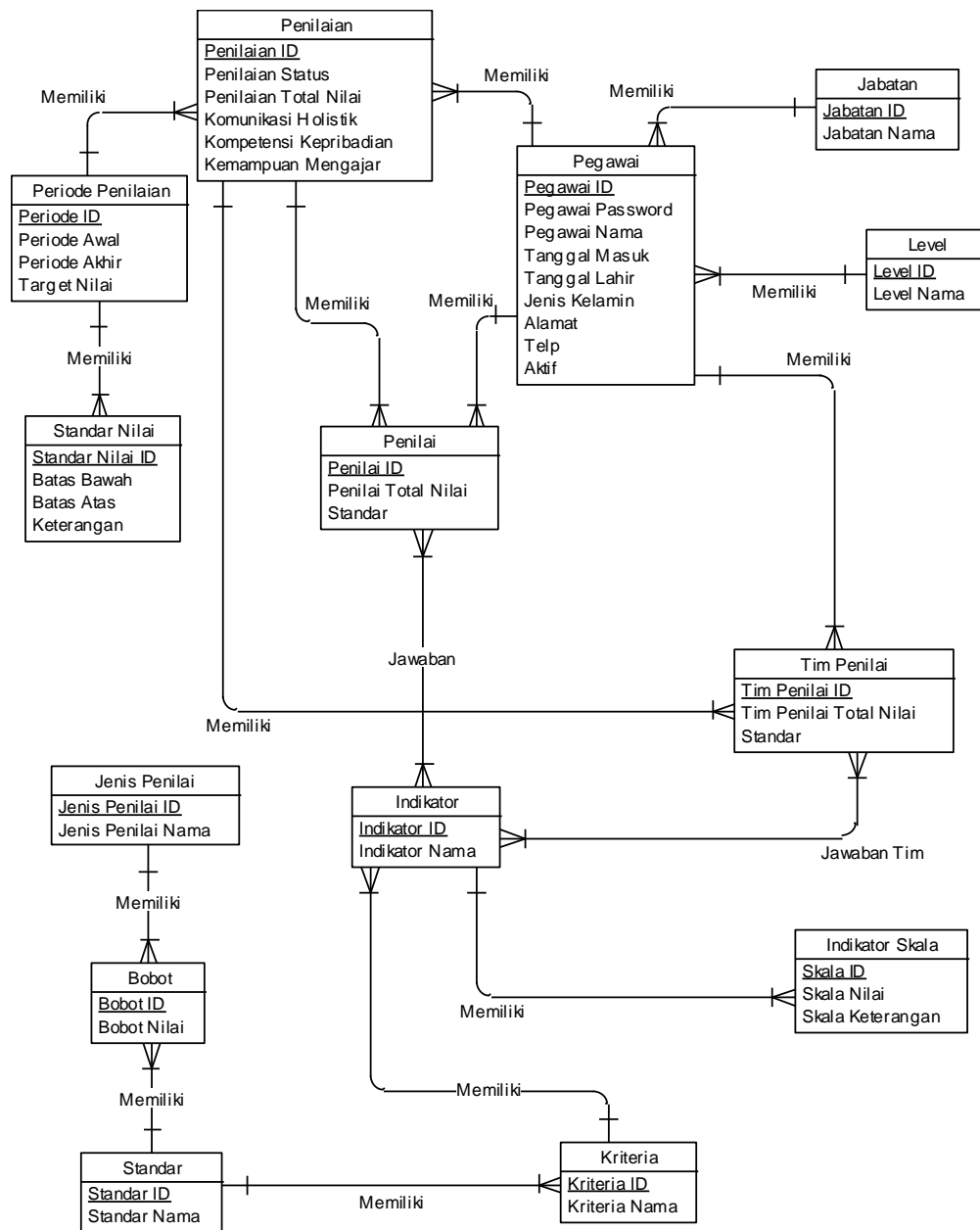
Gambar 3.35 DFD Level 1 Membuat Laporan

3.2.7 Entity Relationship Diagram (ERD)

Entity relationship diagram (ERD) digunakan untuk menggambarkan hubungan antar tabel yang terdapat dalam sistem. Berikut ini merupakan model relasi *entity* yang menjelaskan struktur basis data yang digunakan dalam merancang bangun sistem informasi penilaian kinerja menggunakan model tersebut.

a. Contextual Data Model (CDM)

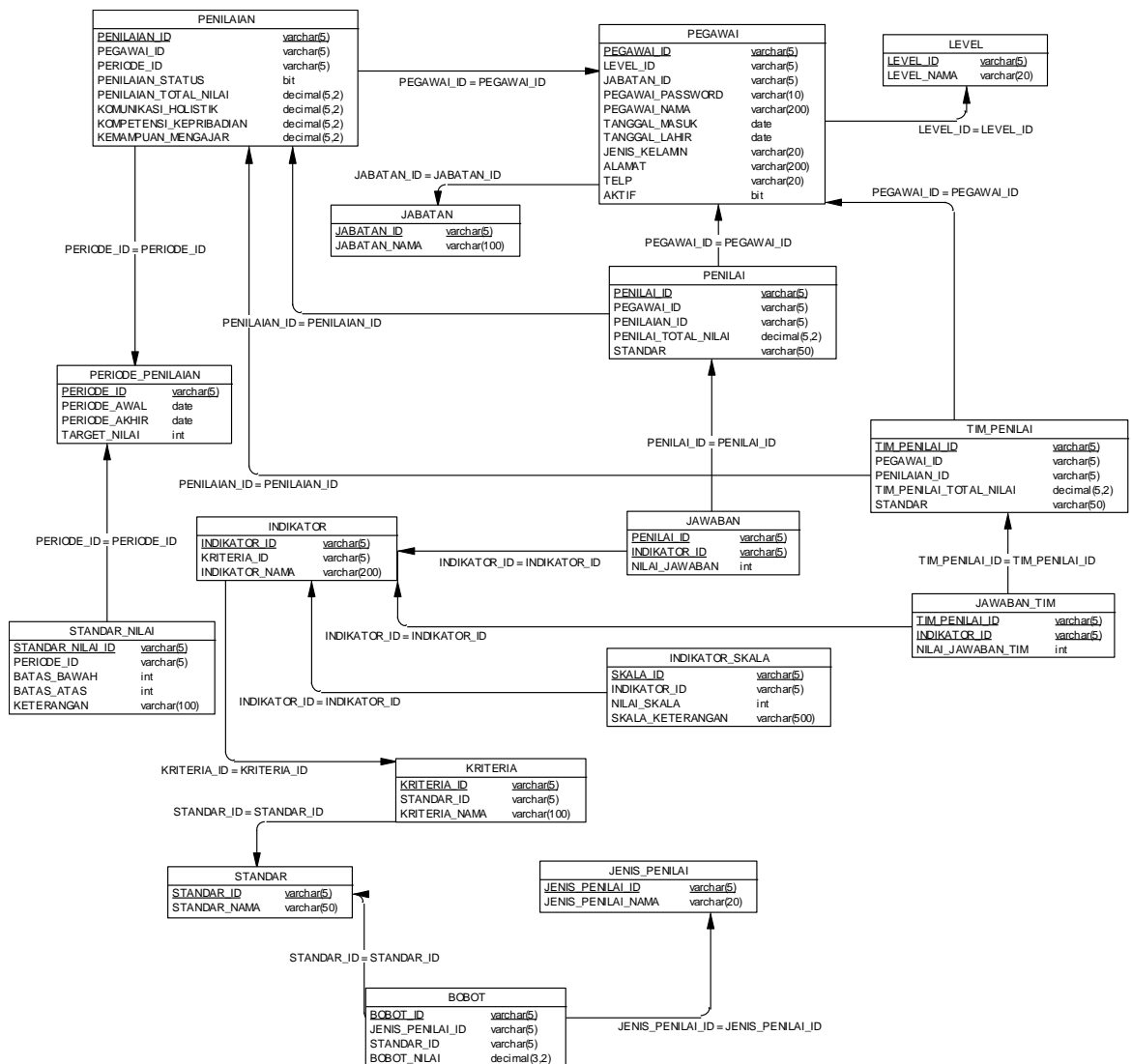
Conceptual Data Model (CDM) menggambarkan konsep basis data pada aplikasi perencanaan produksi. Pada CDM ini tergambar secara jelas mengenai relasi antar tabel, dan *primary key* serta *foreign key* pada setiap tabel. CDM dari aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar dapat dilihat pada Gambar 3.36.



Gambar 3.36 Contextual Data Model

b. Physical Data Model (PDM)

Physical Data Model (PDM) menggambarkan struktur tabel yang digunakan pada aplikasi usulan dan pengadaan koleksi perpustakaan. PDM merupakan hasil dari *generate* CDM. PDM dari aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar dapat dilihat di Gambar 3.37.



Gambar 3.37 Physical Data Model

c. Struktur Tabel

Struktur tabel digunakan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar. Data dibawah ini menjelaskan setiap stuktur tabel sistem secara detail.

1. Struktur Tabel Pegawai

Nama Tabel : Tabel Pegawai

Primary Key : pegawai_id

Foreign Key : level_id, jabatan_id

Fungsi : Menyimpan data profil pegawai

Tabel 3.12 Tabel Pegawai

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	pegawai_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	level_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	jabatan_id	<i>varchar</i>	5	FK
4.	pegawai_password	<i>varchar</i>	10	
5.	pegawai_nama	<i>varchar</i>	200	
6.	tanggal_masuk	<i>date</i>		
7.	tanggal_lahir	<i>date</i>		
8.	jenis_kelamin	<i>varchar</i>	20	
9.	alamat	<i>varchar</i>	200	
10.	telp	<i>varchar</i>	20	
11.	aktif	<i>boolean</i>		

2. Struktur Tabel Jabatan

Nama Tabel : Tabel Jabatan

Primary Key : jabatan_id

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data jabatan

Tabel 3.13 Tabel Jabatan

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	jabatan_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	jabatan_nama	<i>varchar</i>	100	

3. Struktur Tabel Level

Nama Tabel : Tabel Level

Primary Key : level_id

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data level

Tabel 3.14 Tabel Level

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	level_id	Varchar	5	PK
2.	level_nama	Varchar	20	

4. Struktur Tabel Penilaian

Nama Tabel : Tabel Penilaian

Primary Key : penilaian_id

Foreign Key : pegawai_id, periode_id

Fungsi : Menyimpan data penilaian

Tabel 3.15 Tabel Penilaian

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	penilaian_id	varchar	5	PK
2.	pegawai_id	varchar	5	FK
3.	periode_id	varchar	5	FK
4.	penilaian_status	boolean		
5.	penilaian_total_nilai	decimal	5,2	
6.	komunikasi_holistik	decimal	5,2	
7.	kompetensi_kepribadian	decimal	5,2	
8.	kemampuan_mengajar	decimal	5,2	

5. Struktur Tabel Penilai

Nama Tabel : Tabel Penilai

Primary Key : penilai_id

Foreign Key : pegawai_id, penilaian_id

Fungsi : Menyimpan data penilai

Tabel 3.16 Tabel Penilai

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	penilai_id	Varchar	5	PK
2.	pegawai_id	varchar	5	FK
3.	penilaian_id	varchar	5	FK
4.	penilai_total_nilai	decimal	5,2	
5.	Standar	varchar	50	

6. Struktur Tabel Tim Penilai

Nama Tabel : Tabel Tim Penilai

Primary Key : tim_penilai_id

Foreign Key : pegawai_id, penilaian_id

Fungsi : Menyimpan data tim penilai

Tabel 3.17 Tabel Tim Penilai

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	tim_penilai_id	varchar	5	PK
2.	pegawai_id	varchar	5	FK
3.	penilaian_id	varchar	5	FK
4.	tim_penilai_total_nilai	decimal	5,2	
5.	Standar	varchar	50	

7. Struktur Tabel Jawaban

Nama Tabel : Tabel Jawaban

Primary Key : -

Foreign Key : penilai_id, indikator_id

Fungsi : Menyimpan data jawaban penilai

Tabel 3.18 Tabel Jawaban

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	penilai_id	Varchar	5	FK
2.	indikator_id	Varchar	5	FK
3.	nilai_jawaban	Int		

8. Struktur Tabel Jawaban Tim

Nama Tabel : Tabel Jawaban Tim

Primary Key : -

Foreign Key : tim_penilai_id, indikator_id

Fungsi : Menyimpan data jawaban tim penilai

Tabel 3.19 Tabel Jawaban Tim

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	tim_penilai_id	<i>varchar</i>	5	FK
2.	indikator_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	nilai_jawaban_tim	<i>int</i>		

9. Struktur Tabel Standar

Nama Tabel : Tabel Standar

Primary Key : standar_id

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data standar penilaian

Tabel 3.20 Tabel Standar

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	standar_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	standar_nama	<i>varchar</i>	50	

10. Struktur Tabel Kriteria

Nama Tabel : Tabel Kriteria

Primary Key : kriteria_id

Foreign Key : standar_id

Fungsi : Menyimpan data kriteria penilaian

Tabel 3.21 Tabel Kriteria

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	kriteria_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	standar_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	kriteria_nama	<i>varchar</i>	100	

11. Struktur Tabel Indikator

Nama Tabel : Tabel Indikator

Primary Key : indikator_id

Foreign Key : kriteria_id

Fungsi : Menyimpan data indikator penilaian

Tabel 3.22 Tabel Indikator

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	indikator_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	kriteria_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	indikator_nama	<i>varchar</i>	200	

12. Struktur Tabel Indikator Skala

Nama Tabel : Tabel Indikator Skala

Primary Key : skala_id

Foreign Key : indikator_id

Fungsi : Menyimpan data indikator skala

Tabel 3.23 Tabel Indikator Skala

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	skala_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	indikator_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	nilai_skala	<i>int</i>		
4.	skala keterangan	<i>varchar</i>	500	

13. Struktur Tabel Jenis Penilai

Nama Tabel : Tabel Jenis Penilai

Primary Key : jenis_penilai_id

Foreign Key : jenis_penilai_nama

Fungsi : Menyimpan data jenis penilai

Tabel 3.24 Tabel Jenis Penilai

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	jenis_penilai_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	jenis_penilai_nama	<i>varchar</i>	20	

14. Struktur Tabel Bobot

Nama Tabel : Tabel Bobot

Primary Key : bobot_id

Foreign Key : standar_id, jenis_penilai_id

Fungsi : Menyimpan data bobot penilaian

Tabel 3.25 Tabel Bobot

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	bobot_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	standar_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	jenis_penilai_id	<i>varchar</i>	5	FK
4.	bobot_nilai	<i>decimal</i>	3,2	

15. Struktur Tabel Periode Penilaian

Nama Tabel : Tabel Periode Penilaian

Primary Key : periode_id

Foreign Key : -

Fungsi : Menyimpan data periode penilaian

Tabel 3.26 Tabel Periode Penilaian

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	periode_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	periode_awal	<i>Date</i>		
3.	periode_akhir	<i>Date</i>		
4.	target_nilai	<i>int</i>		

15. Struktur Tabel Standar Nilai

Nama Tabel : Tabel Standar Nilai

Primary Key : standar_nilai_id

Foreign Key : periode_id

Fungsi : Menyimpan data standar nilai

Tabel 3.27 Tabel Standar Nilai

No	Field Name	Data Type	Length	Constraint
1.	standar_nilai_id	<i>varchar</i>	5	PK
2.	periode_id	<i>varchar</i>	5	FK
3.	batas_bawah	<i>int</i>		
4.	batas_atas	<i>int</i>		
5.	keterangan	<i>varchar</i>	100	

3.2.8 Desain Interface

Tujuan dari desain *interface* adalah merancang *interface* yang efektif untuk sistem perangkat lunak. Efektif artinya siap digunakan, dan hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Berikut desain *interface* yang terdapat pada aplikasi penilaian kinerja tenaga pengajar sebagai berikut:

1. Halaman Validasi Hak Akses

Halaman validasi hak akses adalah halaman tampilan awal dari aplikasi yang dijalankan. Pada halaman ini pengguna diharuskan untuk memasukkan id dan *password* kemudian menekan tombol *login*. Desain halaman validasi hak akses dapat dilihat pada Gambar 3.38.

Gambar 3.38 Rancangan Halaman Validasi Hak Akses

2. Halaman Master Profil Pegawai

Halaman master profil pegawai digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data pegawai. *Admin* memasukkan id pegawai, nama pegawai, *password*, level, jabatan, tanggal lahir, jenis kelamin, alamat, telepon, dan status aktif pegawai, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master profil pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.39.

Gambar 3.39 Rancangan Halaman Master Profil Pegawai

3. Halaman Master Jabatan

Halaman master jabatan digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data jabatan. *Admin* memasukkan id jabatan dan nama jabatan, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master jabatan dapat dilihat pada Gambar 3.40.

User

Menu Utama

- Dashboard

Menu Master Pegawai

- Profil Pegawai

- Jabatan

- Level

- Detil Penilaian

- Penilai

- Tim Penilai

Menu Master Penilaian

- Standar Penilaian

- Kriteria Penilaian

- Indikator Penilaian

- Skala Penilaian

- Periode Penilaian

- Bobot Penilaian

- Jenis Penilai

Menu Hasil Penilaian Kinerja

- Hasil Penilaian Kinerja

Master Jabatan

ID Jabatan

Nama Jabatan

Submit

Cancel

Data Jabatan

ID Jabatan	Nama Jabatan	Aksi

Gambar 3.40 Rancangan Halaman Master Jabatan

4. Halaman Master *Level*

Halaman master *level* digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data *level*. *Admin* memasukkan id *level* dan nama *level*, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master *level* dapat dilihat pada Gambar 3.41.

User

Menu Utama

- Dashboard

Menu Master Pegawai

- Profil Pegawai
- Jabatan
- Level

Menu Master Penilaian

- Detil Penilaian
- Penilai
- Tim Penilai

Menu Hasil Penilaian Kinerja

- Hasil Penilaian Kinerja

Master Level

ID Level

Nama Level

Data Level

ID Level	Nama Level	Aksi

Gambar 3.41 Rancangan Halaman Master Level

5. Halaman Master Detil Penilaian

Halaman master penilai digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data detil penilaian. *Admin* memasukkan id penilaian, memilih nama pegawai dan periode penilaian, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master detil penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.42.

User

Menu Utama

- Dashboard

Menu Master Pegawai

- Profil Pegawai
- Jabatan
- Level

Menu Master Penilaian

- Detil Penilaian
- Penilai
- Tim Penilai

Menu Hasil Penilaian Kinerja

- Hasil Penilaian Kinerja

Master Detil Penilaian

ID Penilaian

Nama Pegawai

Periode Penilaian

Data Detil Penilaian

ID Penilaian	Nama Pegawai	Periode	Total Nilai	Status	Aksi

Gambar 3.42 Rancangan Halaman Master Detil Penilaian

6. Halaman Master Penilai

Halaman master penilai digunakan untuk melihat, menambah, dan menghapus data penilai. *Admin* memasukkan memilih penilai dan tim penilai untuk setiap jenis penilai dan standar penilaian yang ada, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master penilai dapat dilihat pada Gambar 3.43.

The screenshot shows a web application interface for 'Master Penilai'. On the left is a sidebar menu with the following items: Menu Utama, - Dashboard, Menu Master Pegawai, - Profil Pegawai, - Jabatan, - Level, - Detil Penilaian, - Penilai, - Tim Penilai, Menu Master Penilaian, - Standar Penilaian, - Kriteria Penilaian, - Indikator Penilaian, - Skala Penilaian, - Periode Penilaian, - Bobot Penilaian, - Jenis Penilai, Menu Hasil Penilaian Kinerja, and - Hasil Penilaian Kinerja. The main content area is titled 'Set Penilai' and contains several input fields: ID Penilaian, Periode Penilaian, Nama Pegawai, and Jabatan. Below these are three columns: 'Jenis Penilai' with options Self, Partner, Partner, and Team; 'Standar Penilaian' with dropdowns for Komunikasi Holistik, Komunikasi Holistik, Kompetensi Kepribadian, and Kemampuan Mengajar; and 'Pegawai' with dropdowns. At the bottom of the form are 'Submit' and 'Cancel' buttons. Below the form is a table titled 'Data Penilai' with columns: ID Penilai, Nama Penilai, Standar Dinilai, ID Penilaian, Periode, and Total Nilai. The table has 6 rows, with the first row highlighted in grey.

Gambar 3.43 Rancangan Halaman Master Penilai

7. Halaman Master Standar Penilaian

Halaman master standar penilaian digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data standar penilaian. *Admin* memasukkan id standar dan nama standar, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master standar penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.44.

Master Standar Penilaian

ID Standar

Nama Standar

Data Standar Penilaian

ID Standar	Nama Standar	Aksi

Gambar 3.44 Rancangan Halaman Master Standar Penilaian

8. Halaman Master Kriteria Penilaian

Halaman master kriteria penilaian digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data kriteria penilaian. *Admin* memilih standar penilaian, memasukkan id kriteria dan nama kriteria, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master kriteria penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.45.

Master Kriteria Penilaian

Standar Penilaian

ID Kriteria

Nama Kriteria

Data Kriteria Penilaian

ID Kriteria	Nama Standar	Nama Kriteria	Aksi

Gambar 3.45 Rancangan Halaman Master Kriteria Penilaian

9. Halaman Master Indikator Penilaian

Halaman master indikator penilaian digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data indikator penilaian. *Admin* memilih kriteria penilaian, memasukkan id indikator dan nama indikator, kemudian klik *submit*.

Rancangan halaman master indikator penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.46.

User

Menu Utama

- Dashboard

Menu Master Pegawai

- Profil Pegawai

- Jabatan

- Level

- Detil Penilaian

- Penilai

- Tim Penilai

Menu Master Penilaian

- Standar Penilaian

- Kriteria Penilaian

- Indikator Penilaian

- Skala Penilaian

- Periode Penilaian

- Bobot Penilaian

- Jenis Penilai

Menu Hasil Penilaian Kinerja

- Hasil Penilaian Kinerja

Master Indikator Penilaian

Kriteria Penilaian

ID Indikator

Nama Indikator

Submit

Cancel

Data Indikator Penilaian

ID Indikator	Nama Kriteria	Nama Indikator	Aksi

Gambar 3.46 Rancangan Halaman Master Indikator Penilaian

10. Halaman Master Periode Penilaian

Halaman master periode penilaian digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data periode penilaian. *Admin* memasukkan id periode dan memilih tanggal penilaian, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master periode penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.47.

Master Periode Penilaian

ID Periode

Tanggal Penilaian

Data Periode Penilaian

ID Periode Penilaian	Nama Periode Penilaian	Aksi

Gambar 3.47 Rancangan Halaman Master Periode Penilaian

11. Halaman Master Jenis Penilai

Halaman master jenis penilai digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data jenis penilai. *Admin* memasukkan id jenis penilai dan nama jenis penilai, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master jenis penilai dapat dilihat pada Gambar 3.48.

Master Jenis Penilai

ID Jenis Penilai

Nama Jenis Penilai

Data Jenis Penilai

ID Jenis Penilai	Nama Jenis Penilai	Aksi

Gambar 3.48 Rancangan Halaman Master Jenis Penilai

12. Halaman Master Indikator Skala

Halaman master indikator skala digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data indikator skala. *Admin* memasukkan memilih indikator penilaian, id skala, nilai skala, dan keterangan skala, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master indikator skala dapat dilihat pada Gambar 3.49.

The screenshot shows a web application interface for 'Master Indikator Skala'. On the left is a sidebar menu with categories like 'Menu Utama', 'Menu Master Pegawai', 'Menu Master Penilaian', and 'Menu Hasil Penilaian Kinerja'. The top right corner shows a 'User' profile icon. The main form area contains the following elements:

- Indikator Penilaian:** A dropdown menu.
- ID Skala:** A text input field.
- Nilai Skala:** A numeric input field with a spinner, currently showing '1'.
- Keterangan Skala:** A text input field.
- Buttons:** 'Submit' and 'Cancel' buttons.
- Pilih Standar Penilaian:** A dropdown menu.
- Table:** A table with 3 columns: 'No', 'Indikator Skala', and 'Aksi'.

No	Indikator Skala	Aksi
1	Kriteria 1	
	Indikator 1	
	1 - Keterangan 1	
	2 - Keterangan 2	
	3 - Keterangan 3	
2	4 - Keterangan 4	
	Indikator 2	

Gambar 3.49 Rancangan Halaman Master Indikator Skala

13. Halaman Master Bobot Penilaian

Halaman bobot penilaian digunakan untuk melihat, menambah, mengubah, dan menghapus data bobot penilaian. *Admin* memasukkan id bobot, id standar, id periode, dan persentase bobot, kemudian klik *submit*. Rancangan halaman master bobot penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.50.

Menu Utama

- Dashboard

Menu Master Pegawai

- Profil Pegawai
- Jabatan
- Level
- Detil Penilaian
- Penilai
- Tim Penilai

Menu Master Penilaian

- Standar Penilaian
- Kriteria Penilaian
- Indikator Penilaian
- Skala Penilaian
- Periode Penilaian
- Bobot Penilaian
- Jenis Penilai

Menu Hasil Penilaian Kinerja

- Hasil Penilaian Kinerja

User

Master Bobot Penilaian

ID Bobot

ID Standar

ID Periode

Persentase Bobot

Data Bobot Penilaian

ID Bobot	Standar Penilaian	Jenis Penilai	Nilai Bobot	Aksi

Gambar 3.50 Rancangan Halaman Master Bobot Penilaian

14. Halaman Hasil Penilaian Kinerja

Halaman hasil penilaian kinerja digunakan untuk melihat hasil penilaian kinerja untuk seluruh pegawai berdasarkan periode yang dipilih. *Admin* akan memilih periode penilaian, kemudian klik *submit*, maka sistem akan menampilkan hasil penilaian sesuai periode penilaian yang dipilih. Rancangan halaman hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.51.

Menu Utama

- Dashboard

Menu Master Pegawai

- Profil Pegawai
- Jabatan
- Level
- Detil Penilaian
- Penilai
- Tim Penilai

Menu Master Penilaian

- Standar Penilaian
- Kriteria Penilaian
- Indikator Penilaian
- Skala Penilaian
- Periode Penilaian
- Bobot Penilaian
- Jenis Penilai

Menu Hasil Penilaian Kinerja

- Hasil Penilaian Kinerja

User

Hasil Penilaian Kinerja

Pilih Periode Penilaian

ID Penilaian	Nama Pegawai	Periode	Total Nilai	Status	Aksi

Gambar 3.51 Rancangan Halaman Hasil Penilaian Kinerja

15. Halaman Penilaian Komunikasi Holistik

Halaman penilaian komunikasi holistik digunakan untuk melakukan penilaian untuk standar komunikasi holistik. Pegawai akan memilih jawaban terhadap pertanyaan yang ada, kemudian klik *submit* untuk menyimpan hasil jawaban. Rancangan halaman penilaian komunikasi holistik dapat dilihat pada Gambar 3.52.

Pertanyaan	Skala
1. Indikator 1	<input type="radio"/> Keterangan 1 <input type="radio"/> Keterangan 3 <input type="radio"/> Keterangan 2 <input type="radio"/> Keterangan 4
2. Indikator 2	<input type="radio"/> Keterangan 1 <input type="radio"/> Keterangan 3 <input type="radio"/> Keterangan 2 <input type="radio"/> Keterangan 4
3. Indikator 3	<input type="radio"/> Keterangan 1 <input type="radio"/> Keterangan 3 <input type="radio"/> Keterangan 2 <input type="radio"/> Keterangan 4

Submit Cancel

Gambar 3.52 Rancangan Halaman Penilaian Komunikasi Holistik

16. Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian

Halaman penilaian kompetensi kepribadian digunakan untuk melakukan penilaian untuk standar kompetensi kepribadian. Pegawai akan memilih jawaban terhadap pertanyaan yang ada, kemudian klik *submit* untuk menyimpan hasil jawaban. Rancangan halaman penilaian kompetensi kepribadian dapat dilihat pada Gambar 3.53.

Pertanyaan	Skala			
1. Indikator 1	<input type="radio"/> Keterangan 1	<input type="radio"/> Keterangan 3	<input type="radio"/> Keterangan 2	<input type="radio"/> Keterangan 4
2. Indikator 2	<input type="radio"/> Keterangan 1	<input type="radio"/> Keterangan 3	<input type="radio"/> Keterangan 2	<input type="radio"/> Keterangan 4
3. Indikator 3	<input type="radio"/> Keterangan 1	<input type="radio"/> Keterangan 3	<input type="radio"/> Keterangan 2	<input type="radio"/> Keterangan 4

Gambar 3.53 Rancangan Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian

17. Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar

Halaman penilaian kemampuan mengajar digunakan untuk melakukan penilaian untuk standar kemampuan mengajar. Pegawai akan memilih jawaban terhadap pertanyaan yang ada, kemudian klik *submit* untuk menyimpan hasil jawaban. Rancangan halaman penilaian kemampuan mengajar dapat dilihat pada Gambar 3.54.

Pertanyaan	Skala			
1. Indikator 1	<input type="radio"/> Keterangan 1	<input type="radio"/> Keterangan 3	<input type="radio"/> Keterangan 2	<input type="radio"/> Keterangan 4
2. Indikator 2	<input type="radio"/> Keterangan 1	<input type="radio"/> Keterangan 3	<input type="radio"/> Keterangan 2	<input type="radio"/> Keterangan 4
3. Indikator 3	<input type="radio"/> Keterangan 1	<input type="radio"/> Keterangan 3	<input type="radio"/> Keterangan 2	<input type="radio"/> Keterangan 4

Gambar 3.54 Rancangan Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar

18. Halaman *History* Penilaian Kinerja

Halaman *history* penilaian kinerja digunakan untuk melihat *history* penilaian kinerja setiap pegawai. Pegawai akan memilih periode penilaian, maka sistem akan menampilkan *history* penilaian pegawai tersebut. Rancangan halaman *history* penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.55.

Penilaian ID	Pegawai Nama	Periode	Total Nilai

Gambar 3.55 Rancangan Halaman *History* Penilaian Kinerja

19. Halaman Laporan Per Periode

Halaman laporan per periode digunakan untuk melihat laporan penilaian kinerja berdasarkan periode tertentu. Kepala Madrasah akan memilih menu laporan per periode kemudian memilih periode penilaian, maka sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja sesuai periode yang dipilih. Rancangan halaman laporan per periode dapat dilihat pada Gambar 3.56.

Menu Utama

- Dashboard

Menu Laporan

- Laporan Per Pegawai
- Laporan Per Periode
- Laporan Pegawai
- Memenuhi Target Nilai
- Laporan Pegawai Belum
- Memenuhi Target Nilai

Laporan Per Periode

Jenis Laporan: Laporan Penilaian Kinerja Per Periode ▼

Pilih Periode: ▼

Submit Cancel

Grafik Penilaian Kinerja

No	Penilaian ID	Pegawai Nama	Periode	Total Nilai

Gambar 3.56 Rancangan Halaman Laporan Per Periode

20. Halaman Laporan Per Pegawai

Halaman laporan per pegawai digunakan untuk melihat laporan penilaian kinerja berdasarkan pegawai tertentu. Kepala Madrasah akan memilih menu laporan per pegawai, kemudian memilih pegawai dan periode penilaian maka sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja sesuai pegawai dan periode yang dipilih. Rancangan halaman laporan per pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.57.

Gambar 3.57 Rancangan Halaman Laporan Per Pegawai

21. Halaman Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

Halaman ini digunakan untuk melihat pegawai yang memenuhi target nilai. Kepala Madrasah akan memilih menu laporan pegawai memenuhi target nilai, kemudian memilih periode penilaian maka sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja. Rancangan halaman dapat dilihat pada Gambar 3.58.

Gambar 3.58 Rancangan Halaman Laporan Memenuhi Target Nilai

22. Halaman Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

Halaman laporan pegawai belum memenuhi target nilai digunakan untuk melihat pegawai yang belum memenuhi target nilai. Kepala Madrasah akan memilih menu laporan pegawai belum memenuhi target nilai maka sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai yang belum memenuhi target nilai. Rancangan halaman pegawai belum memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 3.59.

Menu Utama

- Dashboard

Menu Laporan

- Laporan Per Pegawai
- Laporan Per Periode
- Laporan Pegawai
- Memenuhi Target Nilai
- Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai
- Memenuhi Target Nilai

User

Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

Jenis Laporan:

Pilih Periode:

Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

No	Penilaian ID	Pegawai Nama	Periode	Total Nilai

Gambar 3.59 Rancangan Halaman Laporan Belum Memenuhi Target Nilai

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1 Kebutuhan Sistem

Untuk mengimplementasikan suatu sistem maka harus diketahui kebutuhan sistem tersebut agar aplikasi yang dibuat dapat bekerja dengan baik. Kebutuhan sistem terdiri dari kebutuhan perangkat keras dan kebutuhan perangkat lunak. Implementasi merupakan tahapan untuk menerapkan hasil dari analisis dan desain sistem yang telah direncanakan sebelumnya.

4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras

Perangkat keras merupakan komponen fisik peralatan yang membentuk sistem komputer, serta peralatan lain yang mendukung komputer dalam menjalankan tugasnya. Kebutuhan perangkat keras untuk *client* dan *server* adalah sebagai berikut.

A. Kebutuhan Minimum *Client*

Untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja ini sebagai *client* membutuhkan komputer dengan spesifikasi minimum sebagai berikut:

1. *Processor dual core*
2. *Memory* dengan RAM 1 GB
3. Monitor resolusi (1280 x 800) *pixel*
4. *Hardisk* 50 GB
5. *Keyboard + Mouse + Printer*
6. Jaringan *internet*

B. Kebutuhan Minimum *Server*

Untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja ini sebagai *server* membutuhkan komputer dengan spesifikasi minimum sebagai berikut:

1. *Processor core 2 duo*
2. *Memory* dengan RAM 2 GB
3. Monitor resolusi (1280 x 800) *pixel*
4. *Hardisk* 500 GB
5. *Keyboard + Mouse + Printer*
6. Jaringan *internet*

4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

Perangkat lunak merupakan komponen *non-fisik* yang digunakan untuk membuat sistem komputer dapat berjalan dan melakukan tugasnya. Kebutuhan perangkat lunak untuk *client* dan *server* adalah sebagai berikut.

A. Kebutuhan Minimum *Client*

Adapun perangkat lunak yang dibutuhkan dan telah diujicobakan pada komputer *client* adalah sebagai berikut:

1. *Operating System Windows 7*
2. *Browser (Chrome, Firefox, Safari, dll)*

B. Kebutuhan Minimum *Server*

Adapun perangkat lunak yang dibutuhkan dan telah diujicobakan pada komputer *server* adalah sebagai berikut:

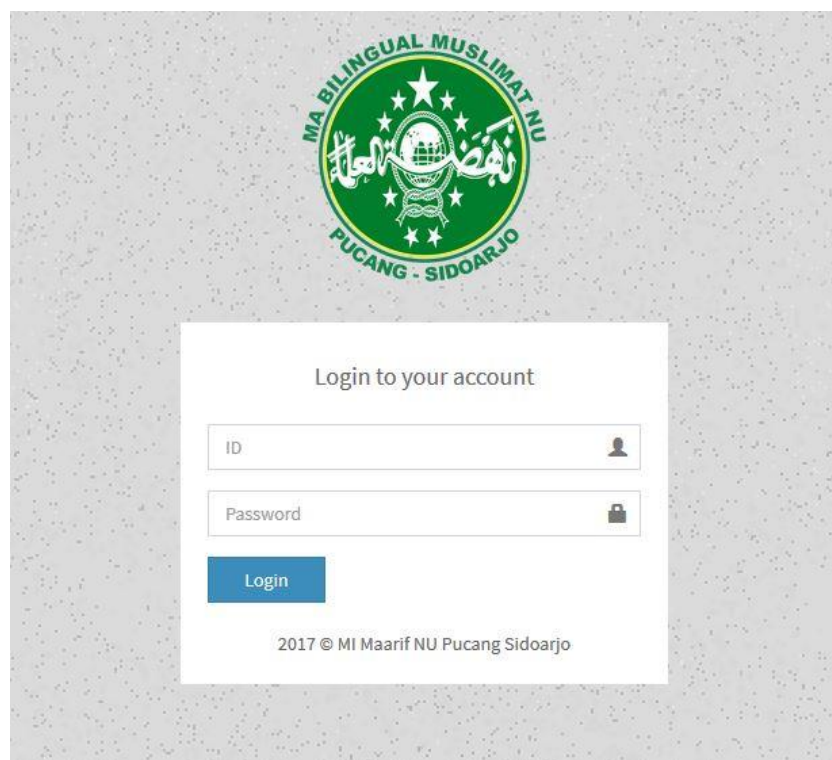
1. *Operating System Windows 7*
2. *MySQL database*

3. *Programming language (PHP, HTML, CSS, Javascript)*
4. *Apache Web Server*

4.2 Implementasi Sistem

4.2.1 Halaman Login

Halaman *login* berfungsi untuk memberikan hak akses kepada pengguna agar dapat masuk kedalam sistem. Halaman *login* ini juga akan membedakan hak akses antar pengguna berdasarkan *level* pengguna. Pengguna mengisi data pada *textbox* id dan *password* pegawai, setelah itu pengguna menekan tombol *login* untuk masuk kedalam sistem. Apabila id dan *password* tidak sesuai yang tersimpan dalam *database* pegawai, maka pengguna tidak dapat masuk atau mengakses aplikasi penilaian kinerja. Tampilan halaman login dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Halaman *Login*

4.2.2 Halaman Master Pegawai

Halaman master pegawai berfungsi untuk mengelola data pegawai. Data master pegawai meliputi id pegawai, nama pegawai, *password*, *level*, jabatan, tanggal lahir, jenis kelamin, alamat, telp, dan status aktif. Untuk melihat data pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.2 dan *input* data pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.3.

ID	NAMA	LEVEL	JABATAN	TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	ALAMAT	TELP	AKTIF	AKSI
P001	Hamim	Kepala Sekolah	Kepala Madrasah	15 Mei 1968	Laki-Laki	Pondok Jati	081	Ya	Ubah Hapus
P003	Almas	Admin	Staf Quality Control	31 Agustus 1994	Laki-Laki	Tanggulangin	081	Ya	Ubah Hapus
P004	Bima	Pegawai	Guru Bahasa Indonesia	10 Februari 1978	Laki-Laki	Bluru	081	Ya	Ubah Hapus
P005	Andi	Pegawai	Guru Bahasa Indonesia	20 Desember 1982	Laki-Laki	Candi	081	Ya	Ubah Hapus
P006	Budi	Pegawai	Guru Matematika	22 Mei 1991	Laki-Laki	Sidokare	081	Ya	Ubah Hapus
P007	Adi	Pegawai	Guru Matematika	14 Juni 1989	Laki-Laki	Bluru	081	Ya	Ubah Hapus
TP001	Arin	Tim Penilai	Staf Kurikulum	20 Maret 1980	Perempuan	Sidokare	081	Ya	Ubah Hapus

Gambar 4.2 Halaman Master Pegawai

Tambah Data

ID Pegawai:

Nama Pegawai:

Password:

Level:

Jabatan:

Tanggal Lahir:

Jenis Kelamin: ☐ Laki-Laki ☒ Perempuan

Alamat:

Telp:

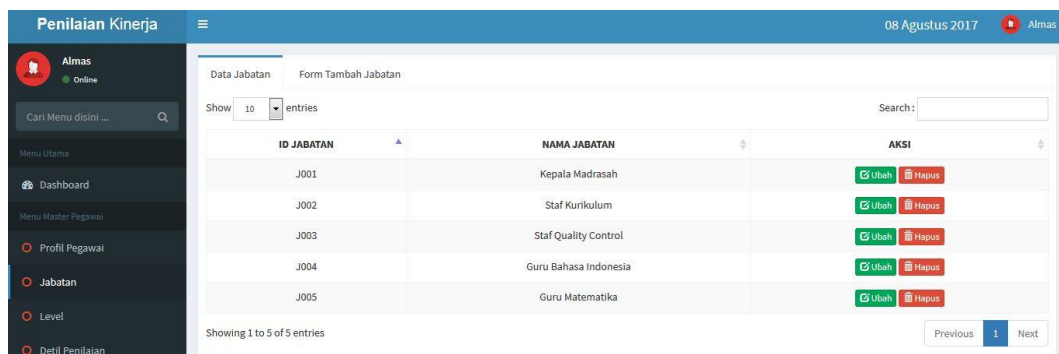
Aktif: ☐ Ya ☒ Tidak

[Simpan](#)

Gambar 4.3 Halaman *Input* Master Pegawai

4.2.3 Halaman Master Jabatan

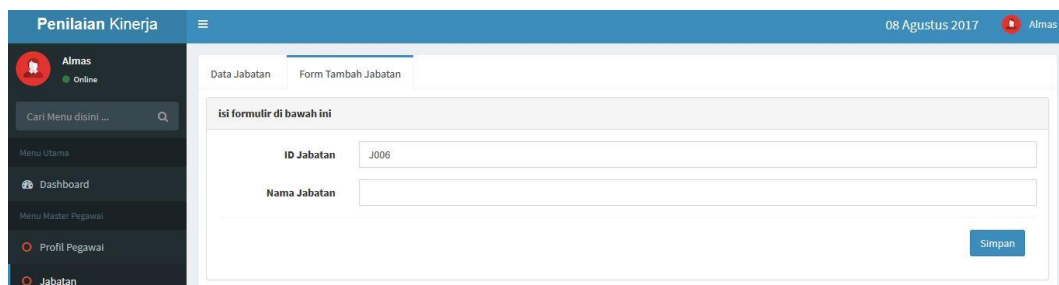
Halaman master jabatan berfungsi untuk mengelola data jabatan. Data master jabatan meliputi id dan nama jabatan. Untuk melihat data jabatan dapat dilihat pada Gambar 4.4 dan *input* data jabatan dapat dilihat pada Gambar 4.3.



ID JABATAN	NAMA JABATAN	AKSI
J001	Kepala Madrasah	Ubah Hapus
J002	Staf Kurikulum	Ubah Hapus
J003	Staf Quality Control	Ubah Hapus
J004	Guru Bahasa Indonesia	Ubah Hapus
J005	Guru Matematika	Ubah Hapus

Showing 1 to 5 of 5 entries

Gambar 4.4 Halaman Master Jabatan



isi formulir di bawah ini

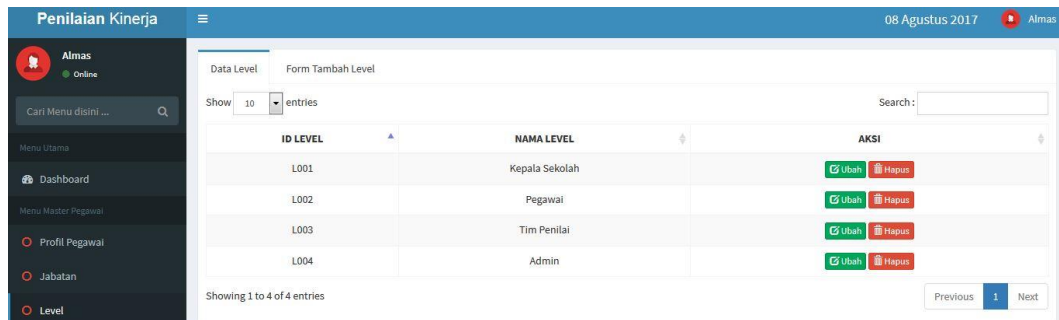
ID Jabatan	J006
Nama Jabatan	

[Simpan](#)

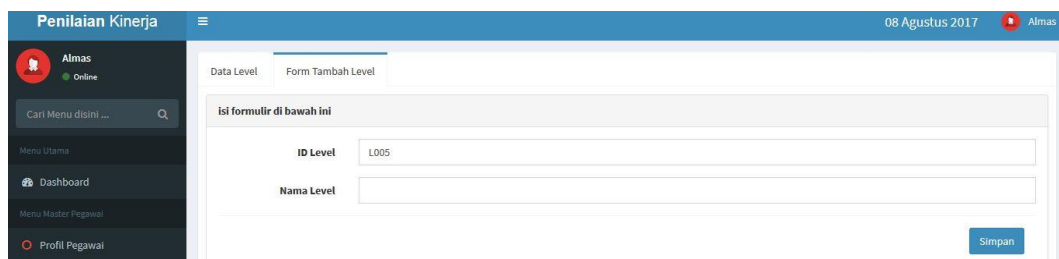
Gambar 4.5 Halaman *Input* Master Jabatan

4.2.4 Halaman Master Level

Halaman master level berfungsi untuk mengelola data level. Data master level meliputi id dan nama level. Untuk melihat data level dapat dilihat pada Gambar 4.6 dan *input* data level dapat dilihat pada Gambar 4.7.

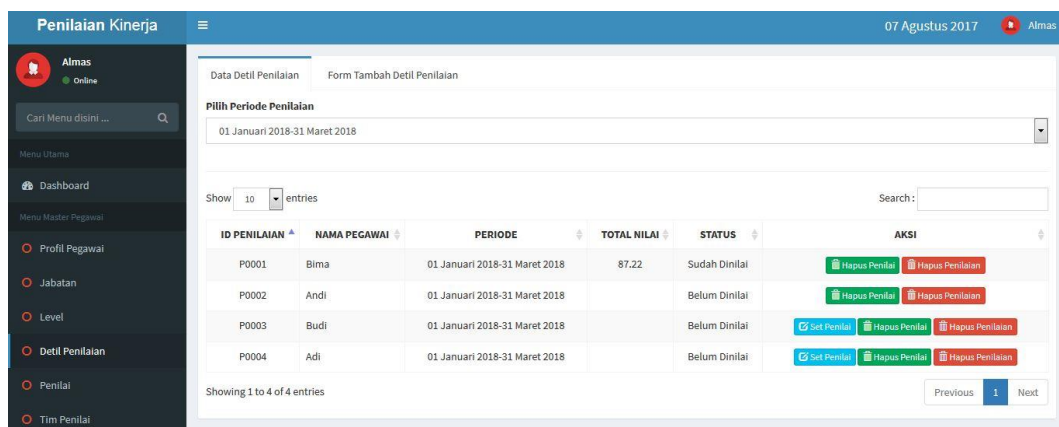


Gambar 4.6 Halaman Master Level

Gambar 4.7 Halaman *Input* Master Level

4.2.5 Halaman Master Detil Penilaian

Halaman master detil penilaian berfungsi untuk mengelola data detil penilaian. Data master detil penilaian meliputi id penilaian, nama pegawai, periode penilaian, total nilai penilaian, dan status penilaian. Untuk melihat data detil penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.8 dan *input* data detil penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.9.



Gambar 4.8 Halaman Master Detil Penilaian

Penilaian Kinerja 08 Agustus 2017 Almas

Almas Online

Cari Menu disini ...

Menu Utama

Dashboard

Menu Master Pegawai

Profil Pegawai

Jabatan

Data Detil Penilaian Form Tambah Detil Penilaian

isi formulir di bawah ini

ID Penilaian P0005

Nama Pegawai Pilih

Periode Penilaian Pilih

Simpan

Gambar 4.9 Halaman *Input* Detil Penilaian

4.2.6 Halaman Master Penilai

Halaman master penilai berfungsi untuk mengelola data penilai. Data master penilai meliputi id penilai, nama penilai, standar dinilai, id penilaian, periode penilaian, dan total nilai penilai. Pada halaman master detil penilaian terdapat tombol *set* penilai yang digunakan untuk memilih penilai dan tim penilai. Untuk melihat data penilai dapat dilihat pada Gambar 4.10 dan *input* data penilai dapat dilihat pada Gambar 4.11.

Penilaian Kinerja 08 Agustus 2017 Almas

Almas Online

Cari Menu disini ...

Menu Utama

Dashboard

Menu Master Pegawai

Profil Pegawai

Jabatan

Level

Detil Penilaian

Data Penilai

Show 10 entries Search:

ID PENILAI	NAMA PENILAI	STANDAR DINILAI	ID PENILAIAN	PERIODE	TOTAL NILAI
R001	Bima	Komunikasi Holistik	P0001	01 Januari 2018-31 Maret 2018	8.33
R002	Andi	Komunikasi Holistik	P0001	01 Januari 2018-31 Maret 2018	11.43
R003	Andi	Kompetensi Kepribadian	P0001	01 Januari 2018-31 Maret 2018	21.63
R004	Andi	Komunikasi Holistik	P0002	01 Januari 2018-31 Maret 2018	
R005	Bima	Komunikasi Holistik	P0002	01 Januari 2018-31 Maret 2018	
R006	Bima	Kompetensi Kepribadian	P0002	01 Januari 2018-31 Maret 2018	

Showing 1 to 6 of 6 entries Previous 1 Next

Gambar 4.10 Halaman Master Penilai

Gambar 4.11 Halaman *Input* Master Penilai

4.2.7 Halaman Master Tim Penilai

Halaman master tim penilai berfungsi untuk mengelola data tim penilai. Data master tim penilai meliputi id tim penilai, nama penilai, standar dinilai, id penilaian, periode penilaian, dan total nilai penilai. Untuk melihat data tim penilai dapat dilihat pada Gambar 4.12.

ID PENILAI	NAMA PENILAI	STANDAR DINILAI	ID PENILAIAN	PERIODE	TOTAL NILAI
TR001	Arin	Kemampuan Mengajar	P0001	01 Januari 2018-31 Maret 2018	45.83
TR002	Arin	Kemampuan Mengajar	P0002	01 Januari 2018-31 Maret 2018	

Gambar 4.12 Halaman Master Tim Penilai

4.2.8 Halaman Master Standar Penilaian

Halaman master standar penilaian berfungsi untuk mengelola data standar penilaian. Data master standar penilaian meliputi id dan nama standar penilaian. Untuk melihat data standar penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.13 dan *input* data standar penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.14.

ID STANDAR	NAMA STANDAR	AKSI
SP001	Komunikasi Holistik	Ubah Hapus
SP002	Kompetensi Kepribadian	Ubah Hapus
SP003	Kemampuan Mengajar	Ubah Hapus

Showing 1 to 3 of 3 entries

Gambar 4.13 Halaman Master Standar Penilaian

isi formulir di bawah ini

ID Standar Penilaian:

Nama Standar Penilaian:

[Simpan](#)

Gambar 4.14 Halaman *Input* Master Standar Penilaian

4.2.9 Halaman Master Kriteria Penilaian

Halaman master kriteria penilaian berfungsi untuk mengelola data kriteria penilaian. Data master kriteria penilaian meliputi id standar, id kriteria, dan nama kriteria. Untuk melihat data kriteria penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.15 dan *input* data kriteria penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.16.

ID KRITERIA	NAMA STANDAR	NAMA KRITERIA	AKSI
KP001	Komunikasi Holistik	Komunikasi verbal	Ubah Hapus
KP002	Komunikasi Holistik	Komunikasi dialogis	Ubah Hapus
KP003	Komunikasi Holistik	Komunikasi diskusi	Ubah Hapus
KP004	Komunikasi Holistik	Komunikasi non-verbal	Ubah Hapus
KP005	Kompetensi Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	Ubah Hapus
KP006	Kompetensi Kepribadian	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	Ubah Hapus
KP007	Kompetensi Kepribadian	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa	Ubah Hapus
KP008	Kompetensi Kepribadian	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	Ubah Hapus
KP009	Kompetensi Kepribadian	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru	Ubah Hapus
KP010	Kemampuan Mengajar	Kegiatan pendahuluan	Ubah Hapus

Showing 1 to 10 of 13 entries

Gambar 4.15 Halaman Master Kriteria Penilaian

Gambar 4.16 Halaman *Input* Master Kriteria Penilaian

4.2.10 Halaman Master Indikator Penilaian

Halaman master indikator penilaian berfungsi untuk mengelola data indikator penilaian. Data master indikator penilaian meliputi id kriteria, id indikator, dan nama indikator. Data indikator penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.17 dan *input* data indikator penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.18.

ID INDIKATOR	NAMA KRITERIA	NAMA INDIKATOR	AKSI
IP001	Komunikasi verbal	Kelembutan bertutur kata antar pendidik	[Ubah] [Hapus]
IP002	Komunikasi verbal	Kelembutan bertutur kata antar pendidik dan tenaga kependidikan	[Ubah] [Hapus]
IP003	Komunikasi verbal	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pimpinan/staf	[Ubah] [Hapus]
IP004	Komunikasi verbal	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan kepala madrasah	[Ubah] [Hapus]
IP005	Komunikasi verbal	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pengurus / komite / yayasan / PC Muslimat	[Ubah] [Hapus]
IP006	Komunikasi verbal	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan orang tua peserta didik	[Ubah] [Hapus]
IP007	Komunikasi dialogis	Kelugasan berbahasa	[Ubah] [Hapus]

Gambar 4.17 Halaman Master Indikator Penilaian

Gambar 4.18 Halaman *Input* Master Indikator Penilaian

4.2.11 Halaman Master Periode Penilaian

Halaman master periode penilaian berfungsi untuk mengelola data periode penilaian. Data master periode penilaian meliputi id periode penilaian dan tanggal penilaian. Data periode penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.19 dan *input* data periode penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.20.

ID PERIODE PENILAIAN	PERIODE PENILAIAN	AKSI
PP001	01 Januari 2018-31 Maret 2018	Ubah Hapus
PP002	01 April 2018-30 Juni 2018	Ubah Hapus
PP003	01 Juli 2018-30 September 2018	Ubah Hapus
PP004	01 Oktober 2018-31 Desember 2018	Ubah Hapus

Gambar 4.19 Halaman Master Periode Penilaian

isi formulir di bawah ini

ID Periode: PP005

Tanggal Penilaian: Tanggal Awal Sampai Tanggal Akhir

[Simpan](#)

Gambar 4.20 Halaman *Input* Master Periode Penilaian

4.2.12 Halaman Master Bobot Penilaian

Halaman master bobot penilaian berfungsi untuk mengelola data bobot penilaian. Data master bobot penilaian meliputi id bobot, id jenis penilai, id standar, dan nilai bobot. Data bobot penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.21 dan *input* data bobot penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.22.

ID BOBOT	STANDAR PENILAIAN	JENIS PENILAI	NILAI BOBOT	AKSI
BP001	Komunikasi Holistik	Self	0.10	Ubah Hapus
BP002	Komunikasi Holistik	Partner	0.15	Ubah Hapus
BP003	Kompetensi Kepribadian	Partner	0.25	Ubah Hapus
BP004	Kemampuan Mengajar	Team	0.50	Ubah Hapus

Gambar 4.21 Halaman Master Bobot Penilaian

isi formulir di bawah ini

ID Bobot Penilaian: BP005

Jenis Penilai: Pilih

Standar Penilaian: Pilih

Nilai Bobot Penilaian:

[Simpan](#)

Gambar 4.22 Halaman *Input* Master Bobot Penilaian

4.2.13 Halaman Master Indikator Skala

Halaman master indikator skala berfungsi untuk mengelola data skala penilaian. Data master indikator skala meliputi id indikator, id skala, nilai skala, dan keterangan skala. Data indikator skala dapat dilihat pada Gambar 4.23 dan *input* data indikator skala dapat dilihat pada Gambar 4.24.

NO	INDIKATOR SKALA	AKSI
1. Kelenbutan bertutur kata antar pendidik		
4	Selalu bertutur kata dengan lembut antara pendidik	Ubah Hapus
3	Sering bertutur kata dengan lembut antara pendidik	Ubah Hapus
2	Jarang bertutur kata dengan lembut antara pendidik	Ubah Hapus
1	Terkadang bertutur kata dengan lembut antara pendidik	Ubah Hapus
2. Kelenbutan bertutur kata antar pendidik dan tenaga kependidikan		
4	Selalu bertutur kata dengan lembut antara pendidik dan tenaga kependidikan	Ubah Hapus
3	Sering bertutur kata dengan lembut antara pendidik dan tenaga kependidikan	Ubah Hapus
2	Jarang bertutur kata dengan lembut antara pendidik dan tenaga kependidikan	Ubah Hapus

Gambar 4.23 Halaman Master Indikator Skala

Gambar 4.24 Halaman *Input* Master Indikator Skala

4.2.14 Halaman Master Jenis Penilai

Halaman master jenis penilai berfungsi untuk mengelola data jenis penilai. Data master jenis penilai meliputi id dan nama jenis penilai. Data jenis penilai dapat dilihat pada Gambar 4.25 dan *input* data jenis penilai dapat dilihat pada Gambar 4.26.

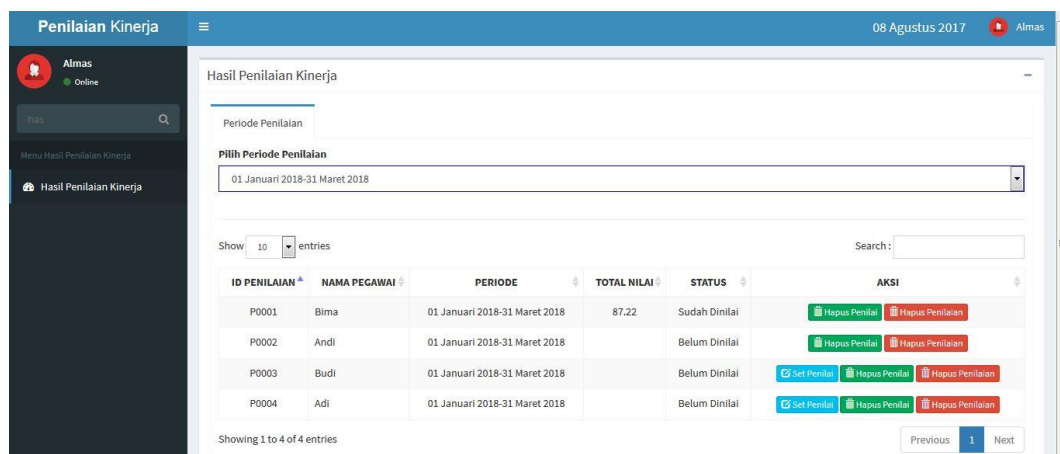
ID JENIS PENILAI	NAMA JENIS PENILAI	AKSI
JP001	Self	Ubah Hapus
JP002	Partner	Ubah Hapus
JP003	Team	Ubah Hapus

Gambar 4.25 Halaman Master Jenis Penilai

Gambar 4.26 Halaman *Input* Master Jenis Penilai

4.2.15 Halaman Melihat Hasil Penilaian

Halaman melihat hasil penilaian berfungsi untuk menampilkan data penilaian. Hasil penilaian dapat dilihat berdasarkan periode penilaian yang dipilih. Data hasil penilaian kinerja meliputi data id penilaian, nama pegawai, periode penilaian, total nilai, dan status penilaian. Halaman melihat hasil penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.27.



The screenshot shows a web application interface for 'Penilaian Kinerja'. The top header displays the date '08 Agustus 2017' and the user 'Almas'. The sidebar on the left shows the user's profile and navigation options. The main content area is titled 'Hasil Penilaian Kinerja' and features a dropdown menu for 'Pilih Periode Penilaian' set to '01 Januari 2018-31 Maret 2018'. Below this is a table with 6 columns: ID PENILAIAN, NAMA PEGAWAI, PERIODE, TOTAL NILAI, STATUS, and AKSI. The table contains 4 rows of data for employees Bima, Andi, Budi, and Adi. The 'STATUS' column shows 'Sudah Dinilai' for Bima and 'Belum Dinilai' for the others. The 'AKSI' column contains buttons for 'Hapus Penilaian' and 'Set Penilaian'.

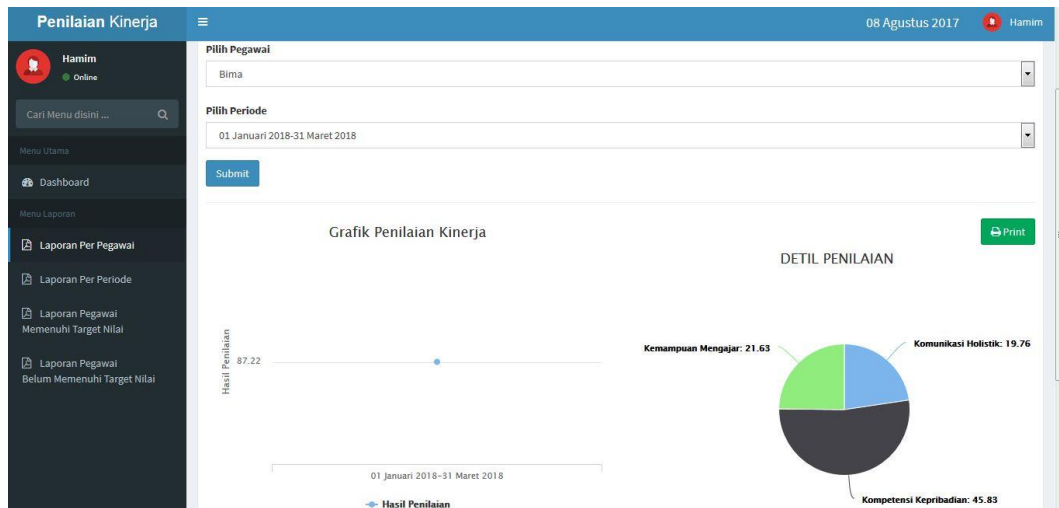
ID PENILAIAN	NAMA PEGAWAI	PERIODE	TOTAL NILAI	STATUS	AKSI
P0001	Bima	01 Januari 2018-31 Maret 2018	87.22	Sudah Dinilai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0002	Andi	01 Januari 2018-31 Maret 2018		Belum Dinilai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0003	Budi	01 Januari 2018-31 Maret 2018		Belum Dinilai	Set Penilaian Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0004	Adi	01 Januari 2018-31 Maret 2018		Belum Dinilai	Set Penilaian Hapus Penilaian Hapus Penilaian

Showing 1 to 4 of 4 entries

Gambar 4.27 Halaman Melihat Hasil Penilaian

4.2.16 Halaman Melihat *History* Penilaian

Halaman melihat *history* penilaian berfungsi untuk menampilkan data penilaian setiap pegawai. *History* penilaian dapat dilihat berdasarkan periode penilaian yang dipilih dan sesuai dengan hak akses pegawai masing-masing. Data *history* penilaian kinerja meliputi data id penilaian, nama pegawai, periode penilaian, total nilai, dan detil penilaian. Halaman melihat *history* penilaian dapat dilihat pada Gambar 4.28.

Gambar 4.28 Halaman Melihat *History* Penilaian

4.2.17 Halaman Penilaian Komunikasi Holistik

Halaman penilaian komunikasi holistik berfungsi untuk menampilkan indikator yang akan dinilai dalam standar komunikasi holistik. Pada halaman ini pengguna harus memilih jawaban untuk setiap indikator penilaian. Setelah jawaban dipilih maka pengguna akan menekan tombol *submit*, kemudian data jawaban tersebut disimpan oleh sistem kedalam *database*. Halaman penilaian komunikasi holistik dapat dilihat pada Gambar 4.29.

No	Indikator	Nilai			
		(4)	(3)	(2)	(1)
1	Kelembutan bertutur kata antar pendidik	⊙	⊙	⊙	⊙
2	Kelembutan bertutur kata antar pendidik dan tenaga kependidikan	⊙	⊙	⊙	⊙
3	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pimpinan/staf	⊙	⊙	⊙	⊙
4	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan kepala madrasah	⊙	⊙	⊙	⊙
5	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan pengurus / komite / yayasan / PC Muslimat	⊙	⊙	⊙	⊙
6	Kelembutan bertutur kata antara pendidik dengan orang tua peserta didik	⊙	⊙	⊙	⊙
7	Kelugasan berbahasa	⊙	⊙	⊙	⊙
8	Keluwesannya berbahasa	⊙	⊙	⊙	⊙

Gambar 4.29 Halaman Penilaian Komunikasi Holistik

4.2.18 Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian

Halaman penilaian kompetensi kepribadian berfungsi untuk menampilkan indikator yang akan dinilai dalam standar kompetensi kepribadian. Pada halaman ini pengguna harus memilih jawaban untuk setiap indikator penilaian. Setelah jawaban dipilih maka pengguna akan menekan tombol *submit*, kemudian data jawaban tersebut disimpan oleh sistem kedalam *database*. Halaman penilaian kompetensi kepribadian dapat dilihat pada Gambar 4.30.

The screenshot shows a web application interface for 'Penilaian Kinerja' (Performance Assessment). The top header includes the date '08 Agustus 2017' and the user name 'Bima'. The sidebar on the left contains a search bar and a menu with options like 'Dashboard', 'Self Assessment (Komunikasi Holistik)', 'Partner Assessment (Komunikasi Holistik)', and 'Partner Assessment (Kompetensi Kepribadian)'. The main content area displays the following details:

- Penilaian ID:** P0002
- Periode Penilaian:** 01 Januari 2018 - 31 Maret 2018
- Nama Karyawan:** Andi
- Bagian:** Pegawai - Guru Bahasa Indonesia

Below these details is a table with 8 indicators for personality competency. Each indicator has a corresponding row in the table with a 'Nilai' (Value) column containing four radio buttons labeled (4), (3), (2), and (1).

No	Indikator	Nilai
		(4) (3) (2) (1)
1	Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal, dan gender	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2	Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
3	Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
4	Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
5	Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
6	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
7	Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
8	Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Gambar 4.30 Halaman Penilaian Kompetensi Kepribadian

4.2.19 Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar

Halaman kemampuan mengajar berfungsi untuk menampilkan indikator yang akan dinilai dalam standar kemampuan mengajar. Pada halaman ini pengguna harus memilih jawaban untuk setiap indikator penilaian. Setelah jawaban dipilih maka pengguna akan menekan tombol *submit*, kemudian data jawaban tersebut disimpan oleh sistem kedalam *database*. Halaman penilaian kemampuan mengajar dapat dilihat pada Gambar 4.31.

Penilaian Kinerja

08 Agustus 2017 Arin

isi formulir penilaian di bawah ini

Penilaian ID: P0002

Periode Penilaian: 01 Januari 2018 - 31 Maret 2018

Nama Karyawan: Andi

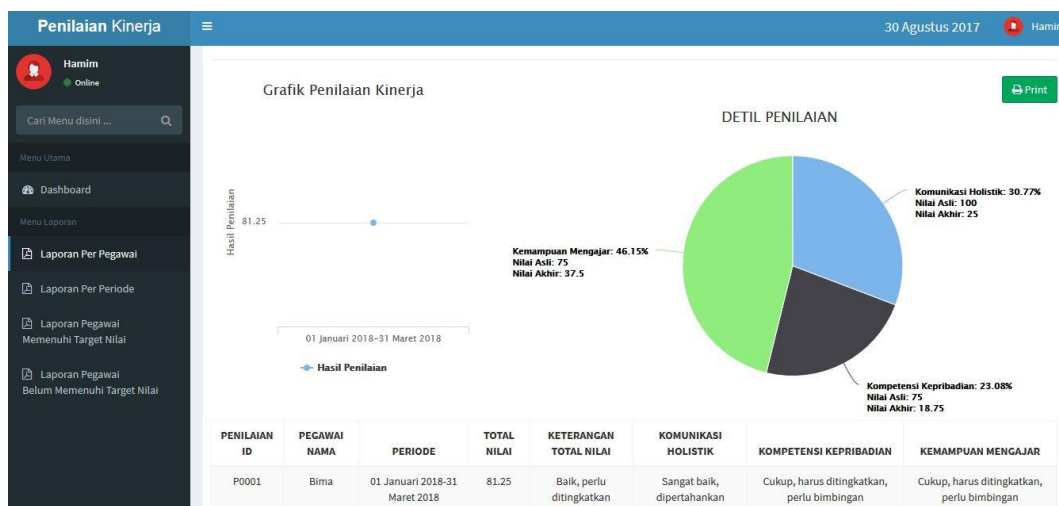
Bagian: Pegawai - Guru Bahasa Indonesia

No	Indikator	Nilai
		(4) (3) (2) (1)
1	Melakukan motivasi	○ ○ ○ ○
2	Mengemukakan tujuan pembelajaran	○ ○ ○ ○
3	Mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik dalam kehidupan atau dengan tema sebelumnya	○ ○ ○ ○
4	Mengajukan pertanyaan yang ada keterkaitan dengan tema yang akan dibelajarkan	○ ○ ○ ○
5	Mengaitkan materi pelajaran dengan al Qur'an atau Hadis	○ ○ ○ ○
6	Mengemukakan Rule of the Game dalam pelajaran	○ ○ ○ ○
7	Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran	○ ○ ○ ○

Gambar 4.31 Halaman Penilaian Kemampuan Mengajar

4.2.20 Halaman Laporan Per Pegawai

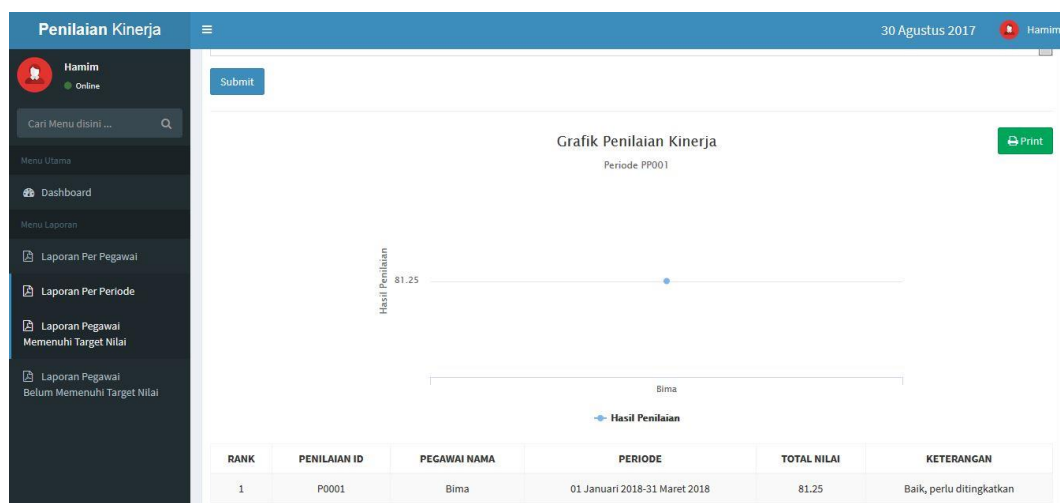
Halaman laporan penilaian kinerja per pegawai berfungsi untuk menampilkan laporan penilaian kinerja untuk setiap pegawai yang dipilih untuk periode tertentu. Pada halaman ini pengguna harus memilih pegawai dan periode yang akan dilihat nilainya. Setelah pegawai dan periode dipilih maka pengguna akan menekan tombol *submit*, sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja. Halaman laporan penilaian kinerja per pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.32.



Gambar 4.32 Halaman Laporan Per Pegawai

4.2.21 Halaman Laporan Per Periode

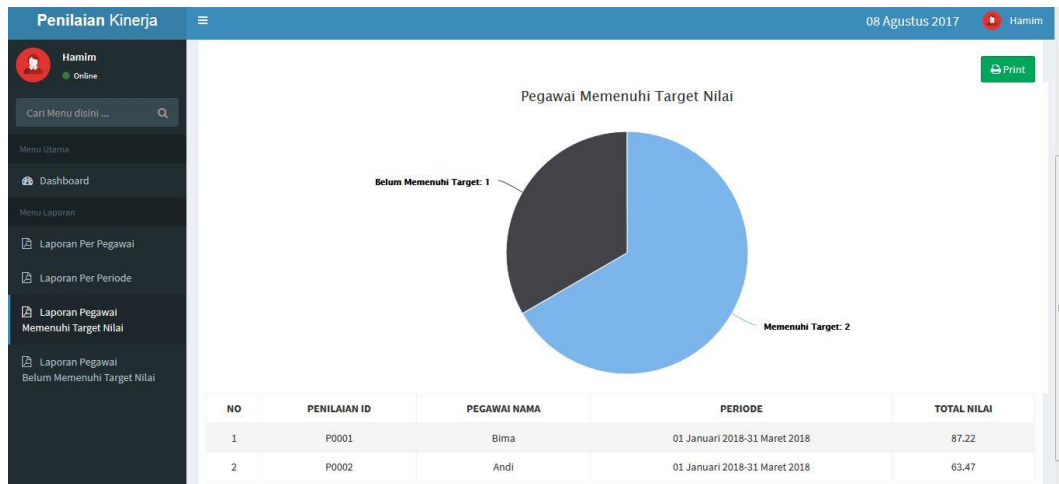
Halaman laporan penilaian kinerja per periode berfungsi untuk menampilkan laporan penilaian kinerja untuk seluruh pegawai sesuai periode tertentu. Pada halaman ini pengguna harus memilih periode yang akan dilihat nilainya. Setelah periode dipilih maka pengguna akan menekan tombol *submit*, sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja. Halaman laporan penilaian kinerja per periode dapat dilihat pada Gambar 4.33.



Gambar 4.33 Halaman Laporan Per Periode

4.2.22 Halaman Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

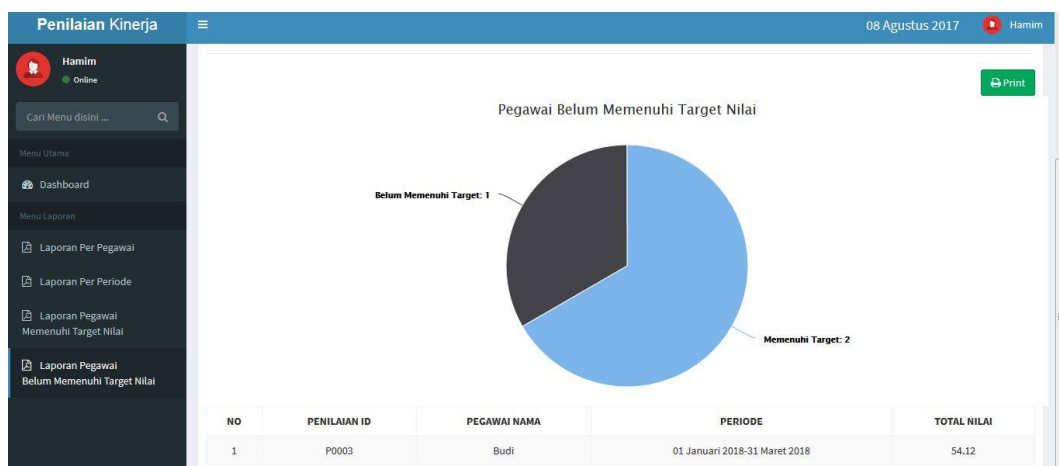
Halaman laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai berfungsi untuk menampilkan laporan penilaian kinerja bagi pegawai yang memenuhi target nilai. Pada halaman ini pengguna memilih periode yang akan dilihat nilainya lalu menekan tombol *submit*, kemudian sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai yang memiliki nilai kurang dari sama dengan nilai pada standar nilai yang telah ditetapkan sesuai dengan periode penilaian. Halaman laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 4.34.



Gambar 4.34 Halaman Laporan Memenuhi Target Nilai

4.2.23 Halaman Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

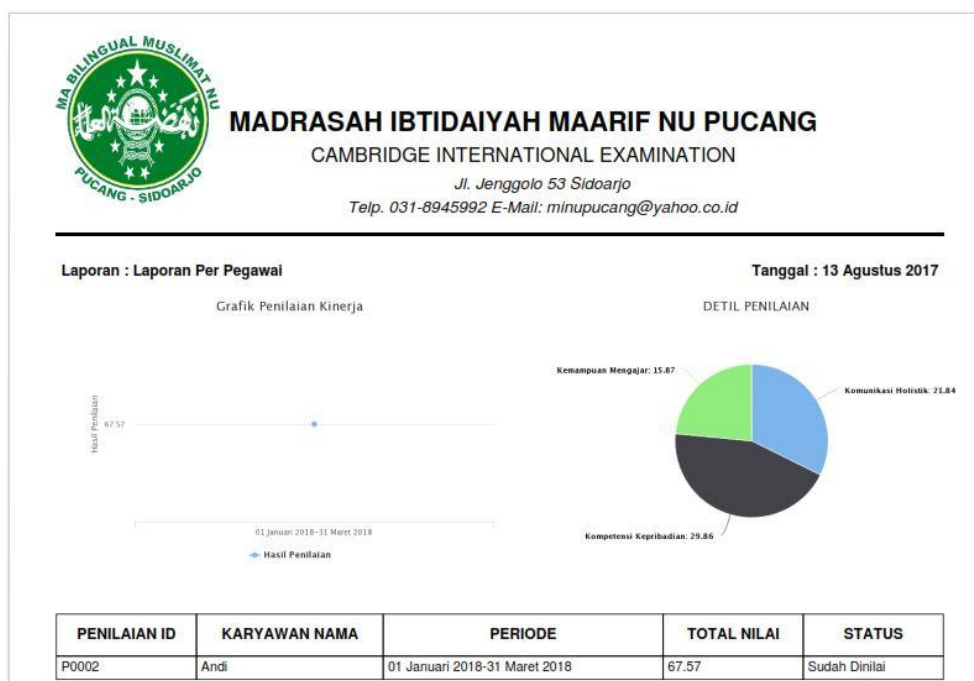
Halaman laporan penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai berfungsi untuk menampilkan laporan penilaian kinerja bagi pegawai yang belum memenuhi target nilai. Pada halaman ini pengguna memilih periode yang akan dilihat nilainya lalu menekan tombol *submit*, kemudian sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai yang memiliki nilai lebih dari standar nilai yang telah ditetapkan sesuai dengan periode penilaian. Halaman laporan penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 4.35.



Gambar 4.35 Halaman Laporan Belum Memenuhi Target Nilai

4.2.24 Laporan Per Pegawai

Laporan per pegawai merupakan laporan yang menampilkan penilaian kinerja untuk setiap pegawai yang dipilih dalam periode tertentu. Laporan penilaian kinerja per pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.36.



Gambar 4.36 Laporan Per Pegawai

4.2.25 Laporan Per Periode

Laporan per periode merupakan laporan yang menampilkan penilaian kinerja untuk seluruh pegawai dalam periode tertentu. Laporan penilaian kinerja per periode dapat dilihat pada Gambar 4.37.



MADRASAH IBTIDAIYAH MAARIF NU PUCANG

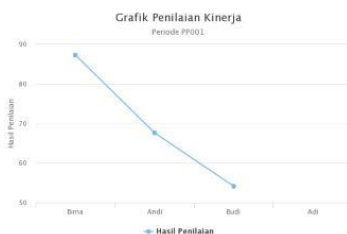
CAMBRIDGE INTERNATIONAL EXAMINATION

Jl. Jenggolo 53 Sidoarjo

Telp. 031-8945992 E-Mail: minupucang@yahoo.co.id

Laporan : Laporan Per Periode

Tanggal : 13 Agustus 2017

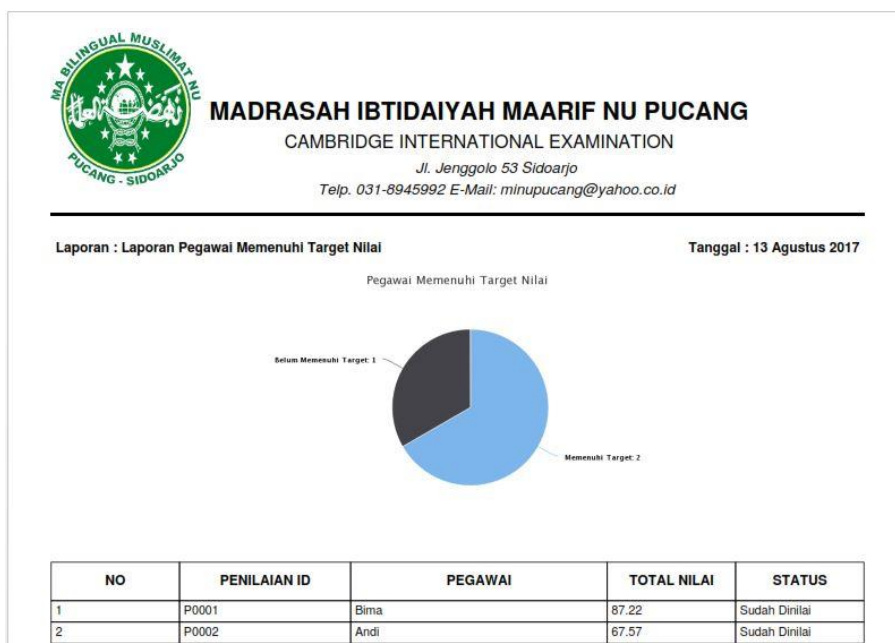


RANK	PENILAIAN ID	PEGAWAI	TOTAL NILAI	STATUS
1	P0001	Bima	87.22	Sudah Dinilai
2	P0002	Andi	67.57	Sudah Dinilai
3	P0003	Budi	54.12	Sudah Dinilai
4	P0004	Adi		Belum Dinilai

Gambar 4.37 Laporan Per Periode

4.2.26 Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

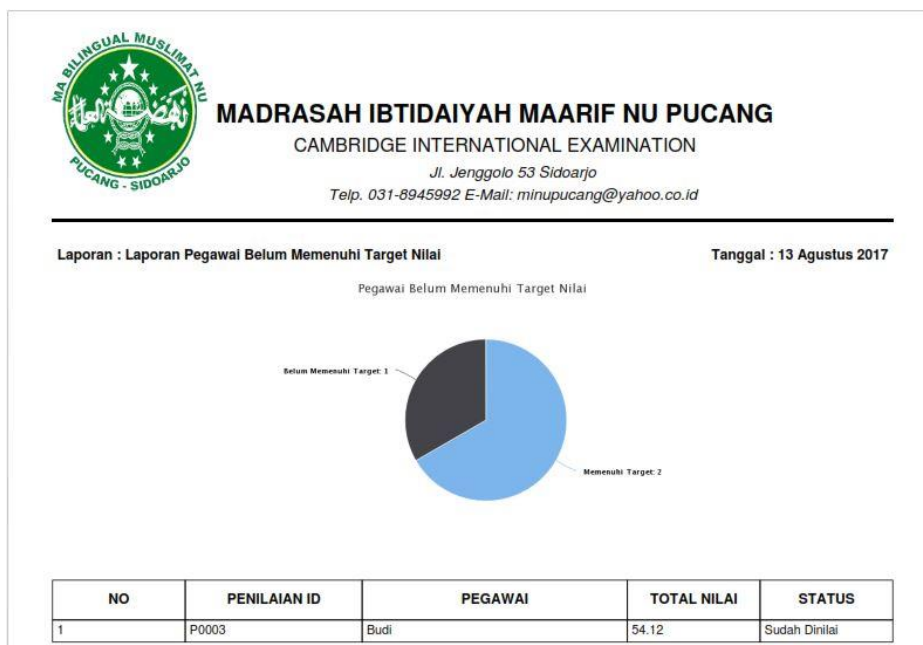
Laporan pegawai memenuhi target nilai merupakan laporan yang menampilkan penilaian kinerja pegawai yang telah memenuhi target nilai. Laporan penilaian kinerja pegawai memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 4.38.



Gambar 4.38 Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

4.2.27 Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

Laporan pegawai belum memenuhi target nilai merupakan laporan yang menampilkan penilaian kinerja pegawai yang belum memenuhi target nilai. Laporan penilaian kinerja pegawai belum memenuhi target nilai dapat dilihat pada Gambar 4.39.



Gambar 4.39 Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

4.3 Uji Coba dan Evaluasi

Tahap uji coba dilakukan untuk mengetahui apakah aplikasi yang dibuat dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan memenuhi kebutuhan yang telah didefinisikan pada tahap analisis. Tahap evaluasi adalah tahapan setelah dilakukan uji coba sistem untuk mengetahui apakah aplikasi telah sesuai dengan tujuan awal untuk membantu mengatasi permasalahan yang ada saat ini terkait penilaian kinerja.

4.3.1 Uji Coba

Pada tahap ini akan dilakukan uji coba terhadap aplikasi yang telah dibuat. Proses pengujian sistem pada aplikasi penilaian kinerja dilakukan menggunakan startegi pengujian *Alpha Beta Testing*. Pengujiana *alpha* akan digunakan metode pengujian *Black Box Testing* dimana hal yang diuji pada segi fungsionalitas. Untuk pengujian *beta* akan dilakukan dengan *end-user* mencoba aplikasi secara langsung. Hasil pengujian *beta* didapatkan dari *feedback end-user* terhadap aplikasi yang telah dibuat, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mengetahui *feedback* mereka. Hasil uji coba aplikasi pada penelitian ini meliputi uji coba fungsi melakukan validasi hak akses, mengelola master pegawai, mengelola master jabatan, mengelola master level, mengelola master detil penilaian, mengelola master penilai, mengelola master standar penilaian, mengelola master kriteria penilaian, mengelola master indikator penilaian, mengelola master indikator skala, mengelola master periode penilaian, mengelola master bobot penilaian, mengelola master jenis penilai, menampilkan hasil penilaian, menampilkan *history* penilaian, melakukan penilaian komunikasi holistik, melakukan penilaian kompetensi kepribadian, melakukan penilaian kemampuan mengajar, membuat laporan per pegawai, membuat laporan per periode, membuat laporan pegawai memenuhi target nilai, dan membuat laporan pegawai belum memenuhi target nilai.

4.3.2 Rencana Pengujian

Rencana pengujian yang akan dilakukan dengan menguji sistem secara *alpha*. Rencana pengujian *alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rencana Pengujian *Alpha*

No	Menu yang diuji	Detail Pengujian	Jenis Uji
1	Login	Login dengan data pengguna valid	<i>Blackbox</i>
		Login tanpa mengisi field <i>password</i>	<i>Blackbox</i>
		Login dengan data pengguna tidak valid	<i>Blackbox</i>
2	Mengelola data pegawai	Tambah data pegawai	<i>Blackbox</i>
		Hapus data pegawai	<i>Blackbox</i>
3	Mengelola data jabatan	Tambah data jabatan	<i>Blackbox</i>
4	Mengelola data level	Ubah data level	<i>Blackbox</i>
		Tambah data dengan mengisi <i>field</i> nama level dengan angka	<i>Blackbox</i>
5	Mengelola data detil penilaian	Menampilkan detil penilaian dengan memilih periode penilaian	<i>Blackbox</i>
6	Mengelola data penilai	Menampilkan halaman <i>form input</i> penilai dengan menekan tombol set penilai	<i>Blackbox</i>
7	Mengelola data standar penilaian	Tambah data standar penilaian dengan mengosongkan <i>field</i> nama standar	<i>Blackbox</i>
8	Mengelola data kriteria penilaian	Tambah data kriteria penilaian tanpa memilih field standar penilaian	<i>Blackbox</i>
9	Mengelola data indikator penilaian	Menampilkan data indikator penilaian dengan jumlah 100 <i>rows</i>	<i>Blackbox</i>
10	Mengelola data periode penilaian	Tambah data periode	<i>Blackbox</i>
11	Mengelola data bobot penilaian	Tambah data bobot dengan mengisi <i>field</i> nilai bobot dengan huruf	<i>Blackbox</i>
12	Mengelola data jenis penilai	Menampilkan data jenis penilai	<i>Blackbox</i>
13	Mengelola data indikator skala	Menampilkan skala sesuai standar penilaian	<i>Blackbox</i>
14	Hasil penilaian	Menampilkan data hasil penilaian	<i>Blackbox</i>
15	<i>History</i> penilaian	Menampilkan data <i>history</i> penilaian	<i>Blackbox</i>
16	Penilaian komunikasi holistik	Tidak mengisi salah satu jawaban	<i>Blackbox</i>
17	Penilaian kompetensi kepribadian	Tidak mengisi semua jawaban	<i>Blackbox</i>

18	Penilaian kemampuan mengajar	Menampilkan penilaian yang siap dinilai	<i>Blackbox</i>
19	Laporan per pegawai	Membuat laporan penilaian tanpa mengisi <i>field</i> periode penilaian	<i>Blackbox</i>
		Membuat laporan penilaian dengan mengisi <i>field</i> pegawai dan periode penilaian	<i>Blackbox</i>
20	Laporan per periode	Membuat laporan penilaian per periode	<i>Blackbox</i>
21	Laporan memenuhi target nilai	Membuat laporan penilaian dengan mengisi <i>field</i> periode penilaian	<i>Blackbox</i>
22	Laporan	Membuat laporan penilaian dengan mengisi <i>field</i> periode penilaian	<i>Blackbox</i>

4.3.3 Pengujian *Alpha*

Pengujian *alpha* adalah salah satu strategi pengujian perangkat lunak yang paling umum digunakan dalam pengembangan perangkat lunak, hal ini khusus digunakan oleh organisasi pengembangan produk dengan tujuan agar sistem yang dikembangkan terhindar dari cacat atau kegagalan penggunaan.

Pengujian *alpha* berlangsung di situs pengembang oleh tim internal, sebelum rilis kepada pelanggan eksternal. Agar nantinya ketika pelanggan menggunakan sistem ini tidak kecewa karena masalah cacat atau kegagalan aplikasi. Pengujian ini dilakukan tanpa keterlibatan tim pengembangan.

Aplikasi yang akan digunakan oleh *end-user* harus dapat berjalan dengan baik, maka aplikasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan atau *error*. Oleh karena itu, aplikasi harus diuji coba terlebih dahulu untuk menemukan kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi, pengujian ini menggunakan metode pengujian *black box testing*. Pengujian *black box testing* berfokus persyaratan fungsional perangkat lunak. Pengujian ini berusaha menemukan kesalahan antara lain :

1. Fungsi-fungsi yang tidak benar atau hilang
2. Kesalahan *interface*
3. Kesalahan dalam struktur data

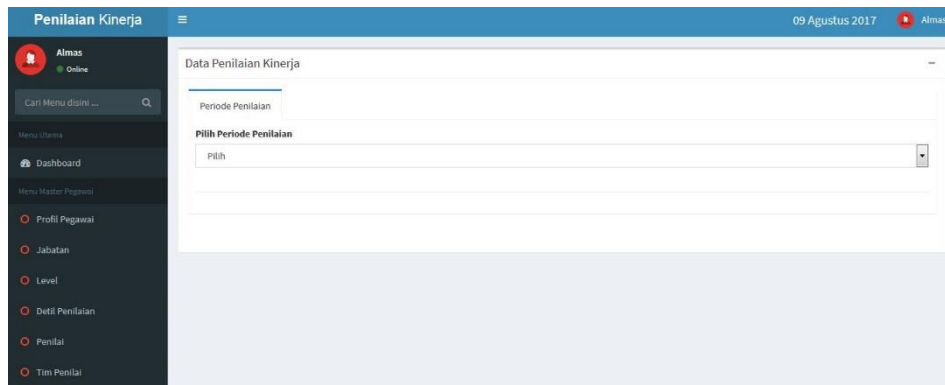
Berdasarkan rencana pengujian yang telah disusun, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

A. Melakukan Validasi Hak Akses

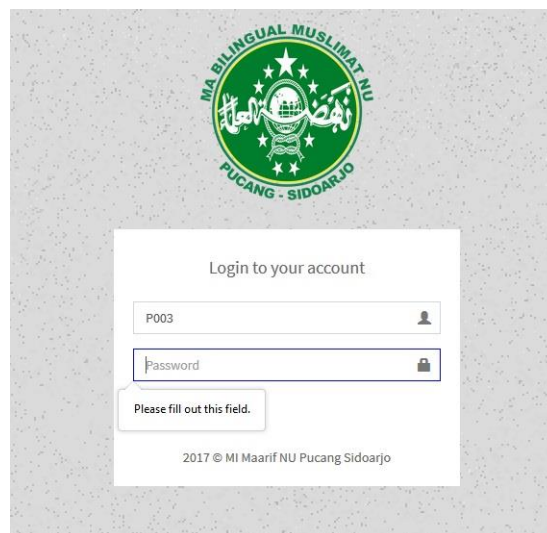
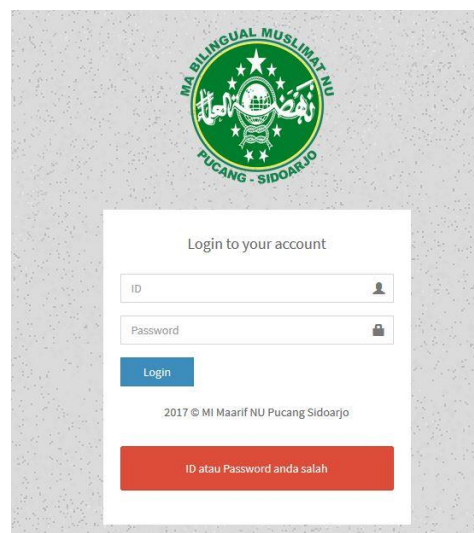
Halaman *login* digunakan untuk melakukan validasi hak akses data pengguna pada aplikasi penilaian kinerja. Untuk dapat menggunakan aplikasi pengguna harus memasukkan ID dan *Password* yang dimiliki pada halaman *login*. Penjelasan hasil uji coba fungsi melakukan validasi hak akses dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 *Test Result* Melakukan Validasi Hak Akses

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR01	Mengetahui respon sistem terhadap masukan data pengguna yang valid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 	Pengguna berhasil <i>login</i> dan diarahkan ke halaman utama	Gambar 4.40	Sukses
TR02	Mengetahui respon sistem dengan mengosongkan <i>field password</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Tekan tombol <i>login</i> 	Muncul notifikasi <i>password</i> harus diisi	Gambar 4.41	Sukses
TR03	Mengetahui respon sistem terhadap masukan data pengguna yang tidak valid	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 	Muncul notifikasi id atau <i>password</i> salah	Gambar 4.42	Sukses



Gambar 4.40 Dashboard Admin

Gambar 4.41 Notifikasi *Password* Harus DiisiGambar 4.42 Notifikasi ID atau *Password* Salah

B. Mengelola Master Pegawai

Halaman master pegawai digunakan mengelola data master pegawai yang meliputi tambah, ubah, dan hapus data. Penjelasan hasil uji coba mengelola master pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 *Test Result* Mengelola Master Pegawai

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR04	Mengetahui respon sistem terhadap proses tambah data pegawai	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “profil pegawai” 4. Pilih tab “ <i>form</i> tambah pegawai” 5. Mengisi semua <i>field</i> pada <i>form</i> 6. Tekan tombol hapus	Data pegawai berhasil disimpan	Gambar 4.43, Gambar 4.44	Sukses
TR05	Mengetahui respon sistem terhadap proses hapus data pegawai	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “profil pegawai” 4. Memilih data pegawai yang ingin dihapus 5. Tekan tombol simpan	Muncul notifikasi apakah yakin akan menghapus data	Gambar 4.45	Sukses

Penilaian Kinerja 09 Agustus 2017 Almas

Tambah Data

ID Pegawai: P008

Nama Pegawai: Dimas

Password: 123

Level: Pegawai

Jabatan: Guru Matematika

Tanggal Lahir: 1990-02-15

Jenis Kelamin: ☒ Laki-Laki ☐ Perempuan

Alamat: Sidokare

Telp: 081

Aktif: ☒ Ya ☐ Tidak

Simpan

Gambar 4.43 Halaman *Form* Tambah Pegawai

Penilaian Kinerja 09 Agustus 2017 Almas

Tambah Data

ID Pegawai: P008

Nama Pegawai: Dimas

Password: 123

Level: Pegawai

Jabatan: Guru Matematika

Tanggal Lahir: 1990-02-15

Jenis Kelamin: ☒ Laki-Laki ☐ Perempuan

Alamat: Sidokare

Telp: 081

Aktif: ☒ Ya ☐ Tidak

Simpan

Data berhasil disimpan

OK

Gambar 4.44 Notifikasi Data Pegawai Berhasil Disimpan

Penilaian Kinerja

13 Agustus 2017

Almas

Almas

Online

Cari Menu disini ...

Menu Utama

Dashboard

Menu Master Pegawai

Profil Pegawai

Jabatan

Level

Detail Penilaian

Penilai

Tim Penilai

Menu Master Penilaian

Standar Penilaian

Data Pegawai

Form Tambah Pegawai

Show 10 entries

Search:

ID

NAMA

LEVEL

P001

Hamim

Kepala Sekolah

P003

Almas

Admin

P004

Bima

Pegawai

P005

Andi

Pegawai

P006

Budi

Pegawai

P007

Adi

Pegawai

P008

Dimas

Pegawai

P009

Tiara

Pegawai

P010

John

Pegawai

TP001

Arin

Tim Penilai

Data berhasil dihapus

Prevent this page from creating additional dialogs

OK

JIS KELAMIN

ALAMAT

TELP

AKTIF

AKSI

Laki-Laki

Pondok Jati

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Tanggulangun

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Bluru

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Candi

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Sidokare

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Bluru

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Sidokare

081

Ya

Ubah

Hapus

Laki-Laki

Sidokare

081

Ya

Ubah

Hapus

Perempuan

Candi

081

Ya

Ubah

Hapus

Perempuan

Sidokare

081

Ya

Ubah

Hapus

Showing 1 to 10 of 10 entries

Previous

1

Next

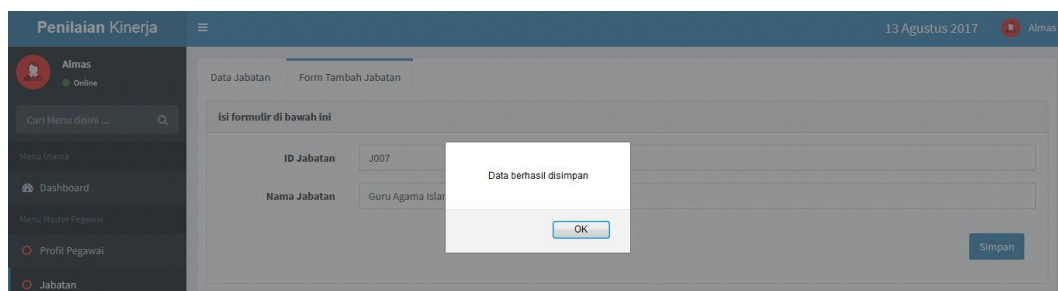
Gambar 4.45 Notifikasi Data Pegawai Berhasil Dihapus

C. Mengelola Master Jabatan

Halaman master jabatan digunakan mengelola data master jabatan yang meliputi tambah, ubah, dan hapus data. Penjelasan hasil uji coba mengelola master jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 *Test Result* Mengelola Master Jabatan

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR06	Mengetahui respon sistem pada proses tambah data jabatan	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “jabatan” 4. Memilih tab “ <i>form</i> tambah jabatan” 5. Mengisi semua <i>field</i> pada <i>form</i> 6. Tekan tombol simpan	Data jabatan berhasil disimpan	Gambar 4.46	Sukses



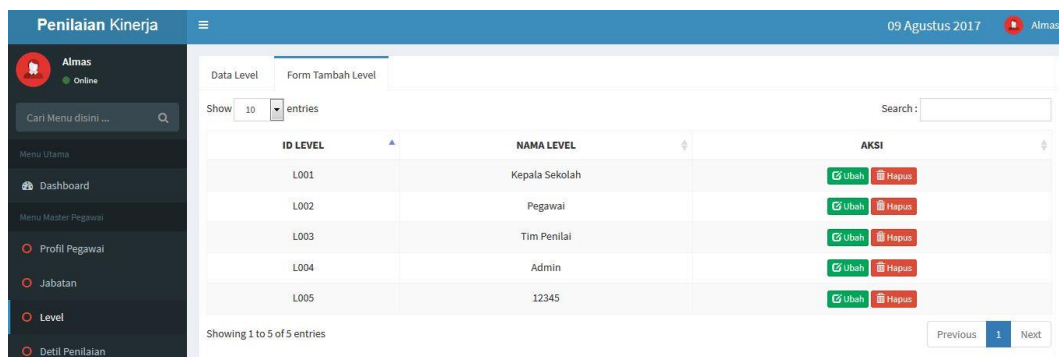
Gambar 4.46 Notifikasi Data Jabatan Berhasil Disimpan

D. Mengelola Master Level

Halaman master *level* digunakan mengelola data master *level* yang meliputi tambah, ubah, dan hapus data. Penjelasan hasil uji coba mengelola master *level* dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 *Test Result* Mengelola Master *Level*

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR07	Mengetahui respon sistem terhadap proses ubah data level	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “level” 4. Memilih data yang akan diubah 5. Merubah data nama level 6. Tekan tombol simpan 	Data level berhasil dirubah	Gambar 4.47	Sukses
TR08	Mengetahui respon sistem ketika mengisi <i>field</i> nama level berupa angka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “level” 4. Memilih tab “<i>form</i> tambah level” 5. Mengisi <i>field</i> nama level dengan angka 6. Tekan tombol simpan 	Muncul notifikasi <i>field</i> nama level berupa huruf	Gambar 4.48	Gagal



Gambar 4.47 Notifikasi Data Level Berhasil Dirubah

ID LEVEL	NAMA LEVEL	AKSI
L001	Kepala Sekolah	Ubah Hapus
L002	Pegawai	Ubah Hapus
L003	Tim Penilai	Ubah Hapus
L004	Admin	Ubah Hapus
L005	12345	Ubah Hapus

Gambar 4.48 Tampilan Data Level

E. Mengelola Master Detil Penilaian

Halaman master detil penilaian digunakan mengelola data master detil penilaian yang meliputi melihat, tambah, dan hapus detil penilaian. Penjelasan hasil uji coba mengelola master detil penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 *Test Result* Mengelola Master Detil Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR09	Mengetahui respon sistem ketika periode penilaian dipilih	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “detil penilaian” 4. Pilih periode penilaian	Muncul data detil penilaian kinerja sesuai periode yang dipilih	Gambar 4.49	Sukses

ID PENILAIAN	NAMA PEGAWAI	PERIODE	TOTAL NILAI	STATUS	AKSI
P0001	Bima	01 Januari 2018-31 Maret 2018	87,22	Sudah Dimulai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0002	Andi	01 Januari 2018-31 Maret 2018	69,47	Sudah Dimulai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0003	Budi	01 Januari 2018-31 Maret 2018	54,12	Sudah Dimulai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0004	Adi	01 Januari 2018-31 Maret 2018	Belum Dimulai	Belum Dimulai	Detil Penilaian Hapus Penilaian Hapus Penilaian

Gambar 4.49 Tampilan Data Detil Penilaian

F. Mengelola Master Penilai

Master penilai digunakan untuk memilih penilai yang akan menilai seorang pegawai. Data penilai dan tim penilai dapat dilihat pada menu Penilai dan menu Tim Penilai. Untuk memasukan data penilai maka pengguna harus memilih dahulu menu detil penilaian, memilih periode penilaian, kemudian menekan tombol *set penilai*. Penjelasan hasil uji coba *input* data master penilai dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 *Test Result* Mengelola Master Penilai

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR10	Mengetahui respon sistem ketika tombol set penilai ditekan	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “detil penilaian” 4. Pilih periode penilaian 5. Menekan tombol set penilai sesuai pegawai yang ingin ditambahkan penilainya	Muncul <i>form input</i> data penilai	Gambar 4.50	Sukses

Gambar 4.50 *Form Input* Data Penilai

G. Mengelola Master Standar Penilaian

Halaman master standar penilaian digunakan mengelola data master standar penilai yang meliputi tambah, ubah, dan hapus data. Penjelasan hasil uji coba mengelola master standar penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 *Test Result* Mengelola Master Standar Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR11	Mengetahui respon sistem dengan mengosongkan <i>field</i> nama standar penilaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “standar penilaian” 4. Memilih tab “<i>form</i> tambah standar penilaian” 5. Tekan tombol simpan 	Muncul notifikasi <i>field</i> nama standar penilaian harus diisi	Gambar 4.51	Sukses

Gambar 4.51 Notifikasi Nama Standar Penilaian Harus Diisi

H. Mengelola Master Kriteria Penilaian

Halaman master kriteria penilaian digunakan mengelola data master kriteria penilai yang meliputi tambah, ubah, dan hapus data. Penjelasan hasil uji coba mengelola master kriteria penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 *Test Result* Mengelola Master Kriteria Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR12	Mengetahui respon sistem dengan tidak memilih <i>field</i> standar penilaian	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “kriteria penilaian” 4. Memilih tab “ <i>form</i> tambah kriteria penilaian” 5. Mengisi nama kriteria penilaian 6. Tekan tombol simpan	Muncul notifikasi <i>field</i> standar penilaian harus memilih salah satu <i>item</i> yang ada pada <i>list</i> terlebih dahulu	Gambar 4.52	Sukses

Gambar 4.52 Notifikasi Standar Penilaian Harus Dipilih

I. Mengelola Master Indikator Penilaian

Halaman master indikator penilaian digunakan mengelola data master indikator penilai yang meliputi tambah, ubah, dan hapus data. Penjelasan hasil uji coba mengelola master indikator penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 *Test Result* Mengelola Master Indikator Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR13	Mengetahui respon sistem untuk	1. Buka halaman login	Menampilkan data 100 entri per <i>tab</i>	Gambar 4.53	Sukses

	menampilkan maksimal 100 entri data indikator penilaian	2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “indikator penilaian” 4. Memilih <i>show entries</i> 100 <i>form</i>			
--	---	--	--	--	--

Penilaian Kinerja			09 Agustus 2017	Almas
IP044	Menerapkan pendekatan scientific	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mengamati	Ubah	Hapus
IP045	Menerapkan pendekatan scientific	Memancing peserta didik agar peserta didik bertanya	Ubah	Hapus
IP046	Menerapkan pendekatan scientific	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil menganalisis	Ubah	Hapus
IP047	Menerapkan pendekatan scientific	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mencoba	Ubah	Hapus
IP048	Menerapkan pendekatan scientific	Menyajikan kegiatan agar peserta didik terampil mengkomunikasikan	Ubah	Hapus
IP049	Penutup	Melakukan penguatan	Ubah	Hapus
IP050	Penutup	Melakukan refleksi	Ubah	Hapus
IP051	Penutup	Melakukan penanaman karakter	Ubah	Hapus
IP052	Penutup	Melakukan tindak lanjut	Ubah	Hapus

Gambar 4.53 Tampilan Data Indikator Penilaian

J. Mengelola Master Periode Penilaian

Halaman master periode penilaian digunakan mengelola data master periode penilaian yang meliputi melihat, tambah, dan hapus periode penilaian. Penjelasan hasil uji coba mengelola master periode penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 *Test Result* Mengelola Master Periode Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR14	Mengetahui respon sistem ketika memilih tanggal sebelum hari ini	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin	Tanggal penilaian sebelum hari ini bisa dipilih	Gambar 4.54	Sukses

		3. Pilih menu “periode penilaian” 4. Pilih tanggal sebelum hari ini 5. Tekan tombol simpan			
--	--	--	--	--	--

Gambar 4.54 *Form Tambah Periode Penilaian*

K. Mengelola Master Bobot Penilaian

Halaman master bobot penilaian digunakan mengelola data master bobot penilaian yang meliputi melihat, tambah, dan hapus bobot penilaian. Penjelasan hasil uji coba mengelola master bobot penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 *Test Result Mengelola Master Bobot Penilaian*

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR15	Mengetahui respon sistem ketika memasukan data berupa huruf pada nilai bobot	1. Buka halaman login 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “bobot penilaian” 4. Pilih tab “ <i>form</i> tambah bobot penilaian”	Muncul notifikasi masukan nilai bobot hanya bisa angka	Gambar 4.55	Gagal

		5. Pilih jenis penilai 6. Pilih standar penilaian 7. Mengisi nilai bobot dengan huruf 8. Tekan tombol simpan			
--	--	---	--	--	--

The screenshot shows a web application interface for 'Penilaian Kinerja'. On the left is a sidebar with a user profile 'Almas' (Online) and a menu with options like 'Detail Penilaian', 'Penilai', 'Tim Penilai', 'Menu Master Penilaian', 'Standar Penilaian', and 'Kriteria Penilaian'. The main area has two tabs: 'Data Bobot Penilaian' and 'Form Tambah Bobot Penilaian'. The 'Form Tambah Bobot Penilaian' tab is active, showing a form with the following fields: 'ID Bobot Penilaian' (BP006), 'Jenis Penilai' (Self), 'Standar Penilaian' (Komunikasi Holistik), and 'Nilai Bobot Penilaian' (ABC). A 'Simpan' button is located at the bottom right of the form.

Gambar 4.55 *Form Input* Bobot Penilaian

L. Mengelola Master Jenis Penilai

Halaman master jenis penilai digunakan mengelola data master jenis penilai. Penjelasan hasil uji coba mengelola master jenis penilai dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 *Test Result* Mengelola Master Jenis Penilai

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR16	Mengetahui respon sistem ketika memilih menu jenis penilai	1. Buka halaman login 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “jenis penilai”	Menampilkan menu master jenis penilai	Gambar 4.56	Sukses

ID JENIS PENILAI	NAMA JENIS PENILAI	AKSI
JP001	Self	Ubah Hapus
JP002	Partner	Ubah Hapus
JP003	Team	Ubah Hapus

Gambar 4.56 Tampilan Data Jenis Penilai

M. Mengelola Master Indikator Skala

Halaman master indikator skala digunakan mengelola data master indikator skala. Penjelasan hasil uji coba mengelola master indikator skala dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 *Test Result* Mengelola Master Indikator Skala

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR17	Mengetahui respon sistem ketika memilih pilihan standar penilaian	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “skala penilaian” 4. Pilih standar penilaian	Menampilkan skala untuk setiap indikator sesuai standar penilaian yang dipilih	Gambar 4.57	Sukses

NO	INDIKATOR SKALA	AKSI
Kegiatan pendahuluan		
1 Melakukan motivasi		
4	Selanjutnya melakukan motivasi pembelajaran	Ubah Hapus
3	Membiasakan melakukan motivasi pembelajaran	Ubah Hapus
2	Berusaha melakukan motivasi pembelajaran	Ubah Hapus
1	Mencoba melakukan motivasi pembelajaran	Ubah Hapus
2 Mengemukakan tujuan pembelajaran		
4	Mengemukakan tujuan pembelajaran di awal waktu	Ubah Hapus
3	Mengemukakan tujuan pembelajaran di tengah waktu	Ubah Hapus

Gambar 4.57 Tampilan Data Indikator Skala

N. Menampilkan Hasil Penilaian

Halaman hasil penilaian digunakan melihat penilaian kinerja yang telah dilakukan sesuai dengan periode penilaian yang dipilih. Penjelasan hasil uji coba menampilkan hasil penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 *Test Result* Menampilkan Hasil Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR18	Mengetahui respon sistem ketika menampilkan hasil penilaian	1. Buka halaman login 2. Masukan id dan <i>password</i> level admin 3. Pilih menu “hasil penilaian kinerja” 4. Pilih periode penilaian	Menampilkan hasil penilaian sesuai periode yang dipilih	Gambar 4.58	Sukses

ID PENILAIAN	NAMA PEGAWAI	PERIODE	TOTAL NILAI	STATUS	AKSI
P0001	Bima	01 Januari 2018-31 Maret 2018	87.22	Sudah Dinilai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0002	Andi	01 Januari 2018-31 Maret 2018	63.47	Sudah Dinilai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0003	Budi	01 Januari 2018-31 Maret 2018	54.12	Sudah Dinilai	Hapus Penilaian Hapus Penilaian
P0004	Adi	01 Januari 2018-31 Maret 2018		Belum Dinilai	Set Penilaian Hapus Penilaian Hapus Penilaian

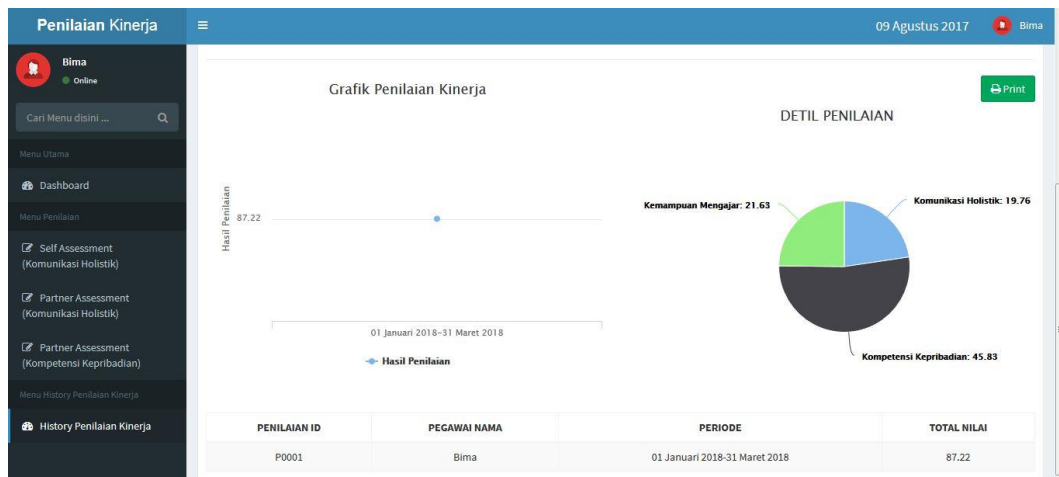
Gambar 4.58 Tampilan Hasil Penilaian Kinerja

O. Menampilkan *History* Penilaian

Menampilkan *history* penilaian berguna bagi pegawai untuk melihat data penilaiannya masing-masing. Penjelasan hasil uji coba menampilkan *history* penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16 *Test Result* Menampilkan *History* Penilaian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR19	Mengetahui respon sistem ketika melihat history penilaian sesuai periode	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level pegawai 3. Pilih menu “ <i>history</i> penilaian kinerja” 4. Pilih periode penilaian 5. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan data detil penilaian pegawai tersebut	Gambar 4.59	Sukses

Gambar 4.59 Tampilan *History* Penilaian Kinerja

P. Melakukan Penilaian Komunikasi Holistik

Halaman penilaian komunikasi holistik digunakan untuk melakukan penilaian komunikasi holistik. Penjelasan hasil uji coba penilaian komunikasi holistik dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 *Test Result* Melakukan Penilaian Komunikasi Holistik

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR20	Mengetahui respon	1. Buka halaman <i>login</i>	Muncul notifikasi	Gambar 4.60	Sukses

	sistem dengan tidak mengisi jawaban salah satu indikator	2. Masukan id dan <i>password</i> level pegawai 3. Pilih menu “ <i>partner assessment</i> (komunikasi holistik)” 4. Memilih jawaban pada <i>radio button</i> 5. Tekan tombol <i>simpan</i>	jawaban harus diisi		
--	--	---	---------------------	--	--



Gambar 4.60 Notifikasi Jawaban Komunikasi Holistik Harus Diisi

Q. Melakukan Penilaian Kompetensi Kepribadian

Halaman penilaian kompetensi kepribadian digunakan untuk melakukan penilaian kompetensi kepribadian. Penjelasan hasil uji coba penilaian kompetensi kepribadian dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 *Test Result* Melakukan Penilaian Kompetensi Kepribadian

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR21	Mengetahui respon sistem dengan tidak mengisi jawaban	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level pegawai 3. Pilih menu “ <i>partner</i>	Muncul notifikasi jawaban harus diisi	Gambar 4.61	Sukses

	semua indikator	<i>assessment</i> (kompetensi kepribadian)” 4. Memilih jawaban pada <i>radio button</i> 5. Tekan tombol simpan			
--	-----------------	---	--	--	--

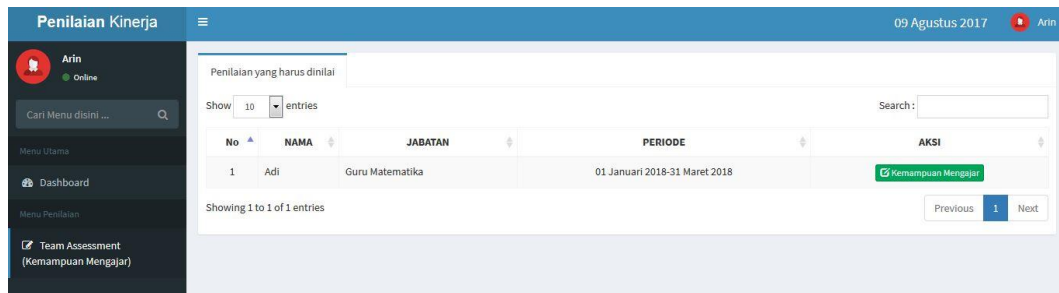
Gambar 4.61 Notifikasi Jawaban Kompetensi Kepribadian Harus Diisi

R. Melakukan Penilaian Kemampuan Mengajar

Halaman penilaian kemampuan mengajar digunakan untuk melakukan penilaian kemampuan mengajar. Penjelasan hasil uji coba penilaian kemampuan mengajar dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 *Test Result* Melakukan Penilaian Kemampuan Mengajar

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR22	Mengetahui respon sistem ketika memilih menu kemampuan mengajar	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level tim penilai 3. Pilih menu <i>team assessment</i> “(kemampuan mengajar)”	Menampilkan siapa saja pegawai yang dinilai	Gambar 4.62	Sukses



Gambar 4.62 Penilaian Kemampuan Mengajar Yang Harus Dinilai

S. Membuat Laporan Per Pegawai

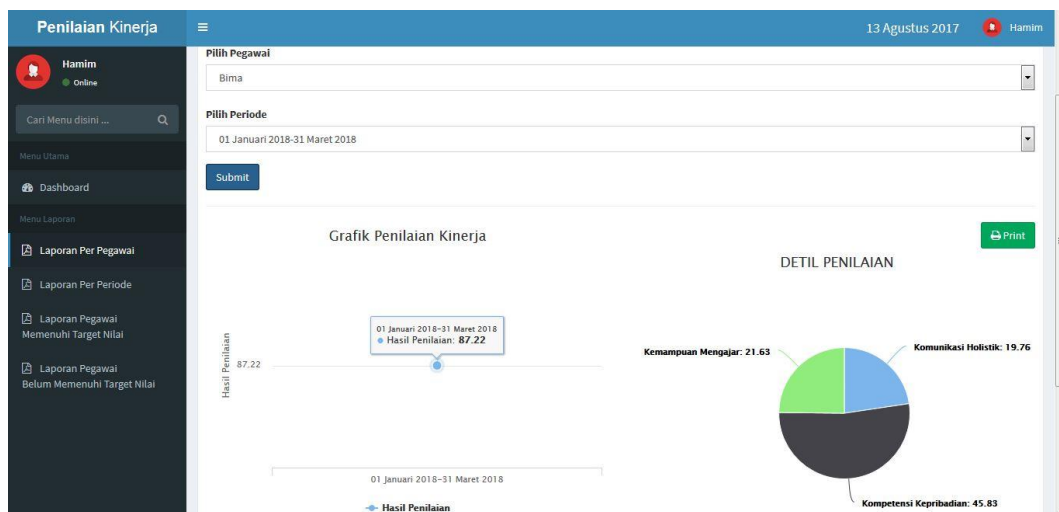
Halaman laporan per pegawai digunakan membuat laporan untuk setiap pegawai. Pengguna memilih pegawai dan periode penilaian yang ingin dilihat, kemudian sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja. Penjelasan hasil uji coba halaman laporan penilaian per pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 *Test Result* Membuat Laporan Per Pegawai

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR23	Mengetahui respon sistem ketika mengosongkan pilihan pegawai dan periode	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level kepala madrasah 3. Pilih menu “laporan per pegawai” 4. Tekan tombol <i>submit</i>	Muncul notifikasi pilihan pegawai dan periode belum dipilih	Gambar 4.63	Gagal
TR24	Mengetahui respon sistem ketika mengisi pilihan pegawai dan periode	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level kepala madrasah 3. Pilih menu “laporan per pegawai” 4. Pilih pegawai 5. Pilih periode penilaian 6. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan laporan penilaian kinerja	Gambar 4.64	Sukses

The screenshot shows the 'Penilaian Kinerja' (Performance Evaluation) form. The header includes the title 'Penilaian Kinerja', a user profile for 'Hamim' (Online), and the date '09 Agustus 2017'. The left sidebar contains a menu with options like 'Dashboard', 'Laporan Per Pegawai', 'Laporan Per Periode', 'Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai', and 'Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai'. The main form area has fields for 'Jenis Laporan' (set to 'Laporan Penilaian Kinerja Per Pegawai'), 'Pilih Pegawai' (set to 'Pilih'), and 'Pilih Periode' (set to 'Pilih'). A 'Submit' button is visible. At the bottom, there is a table with columns: 'PENILAIAN ID', 'PEGAWAI NAMA', 'PERIODE', and 'TOTAL NILAI'. A 'Print' button is also present.

Gambar 4.63 Laporan Penilaian Per Pegawai Tanpa Inputan Data



Gambar 4.64 Laporan Penilaian Per Pegawai Dengan Inputan Data

T. Membuat Laporan Per Periode

Halaman laporan per periode digunakan membuat laporan untuk menampilkan seluruh pegawai berdasarkan periode tertentu. Pengguna memilih periode penilaian yang ingin dilihat, kemudian sistem akan menampilkan laporan penilaian kinerja sesuai periode yang dipilih. Penjelasan hasil uji coba halaman laporan penilaian per periode dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 *Test Result* Membuat Laporan Per Periode

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR25	Mengetahui respon sistem ketika membuat laporan per periode	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id dan <i>password</i> level kepala madrasah 3. Pilih menu “laporan per periode” 4. Pilih periode penilaian 5. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan laporan per periode	Gambar 4.65	Sukses



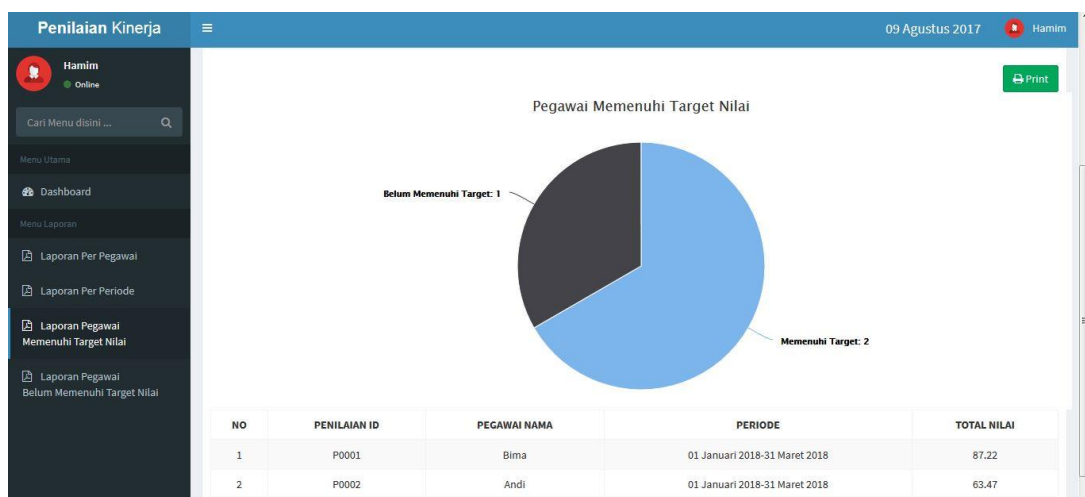
Gambar 4.65 Laporan Per Periode

U. Membuat Laporan Pegawai Memenuhi Target Nilai

Halaman laporan pegawai memenuhi target nilai digunakan membuat laporan laporan siapa saja pegawai yang telah memenuhi target nilai dalam satu periode penilaian tertentu. Laporan akan menampilkan pegawai yang nilai akhir penilaian kinerjanya lebih dari target nilai yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai periode penilaian. Penjelasan hasil uji coba halaman laporan pegawai memenuhi target nilai dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22 *Test Result* Membuat Laporan Memenuhi Target Nilai

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	Output yang diharapkan	Actual Result	Status
TR26	Mengetahui respon sistem ketika membuat laporan memenuhi target nilai	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level kepala madrasah 3. Pilih menu “laporan memenuhi target nilai “ 4. Pilih periode penilaian 5. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan pegawai dengan nilai akhir lebih dari 60	Gambar 4.66	Sukses



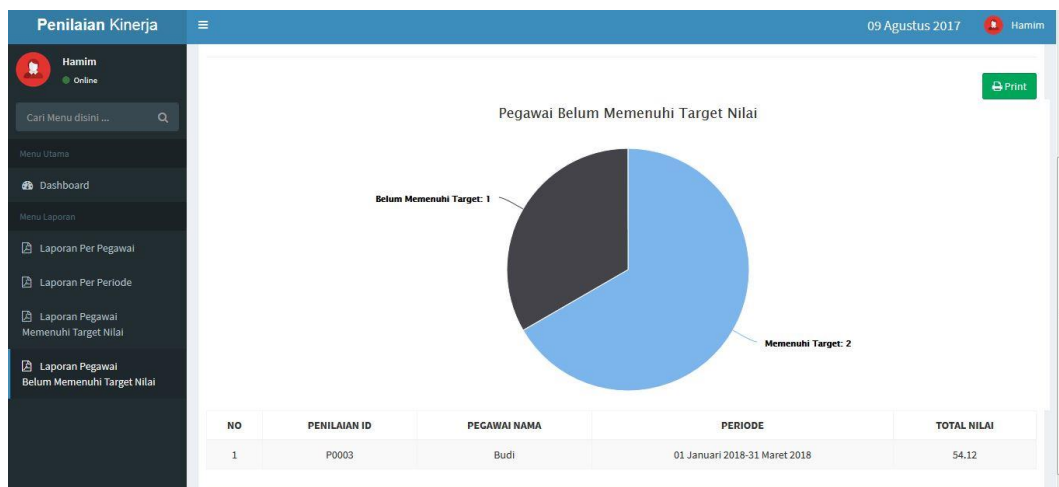
Gambar 4.66 Tampilan Laporan Memenuhi Target Nilai

V. Membuat Laporan Pegawai Belum Memenuhi Target Nilai

Halaman laporan pegawai belum memenuhi target nilai digunakan membuat laporan laporan siapa saja pegawai yang belum memenuhi target nilai dalam satu periode penilaian tertentu. Laporan akan menampilkan pegawai yang nilai akhir penilaian kinerjanya kurang dari sama dengan target nilai yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai periode penilaian. Penjelasan hasil uji coba halaman laporan pegawai belum memenuhi target nilai dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23 *Test Result* Membuat Laporan Belum Memenuhi Target Nilai

<i>Test Result</i>	Tujuan	Tahapan	<i>Output yang diharapkan</i>	<i>Actual Result</i>	Status
TR27	Mengetahui respon sistem ketika membuat laporan belum memenuhi target nilai	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id dan <i>password</i> level kepala madrasah 3. Pilih menu “laporan belum memenuhi target nilai” 4. Pilih periode penilaian 5. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan pegawai dengan nilai akhir kurang dari sama dengan 60	Gambar 4.67	Sukses



Gambar 4.67 Tampilan Laporan Belum Memenuhi Target Nilai

4.3.4 Hasil Pengujian *Alpha*

Hasil pengujian *alpha* yang telah dilakukan pada aplikasi penilaian kinerja yang telah dibuat, terdiri dari 27 kali uji coba dengan hasil 24 kali hasil uji coba yang sukses dan 3 kali hasil uji coba yang gagal. Rekapitulasi uji coba sistem yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24 Rekapitulasi Uji Coba Sistem

Test Result	Tujuan	Output (Actual Result)	Status
TR01	Mengetahui respon sistem terhadap masukan data pengguna yang valid	Pengguna berhasil <i>login</i> dan diarahkan ke halaman utama	Sukses Gambar 4.68
TR02	Mengetahui respon sistem dengan mengosongkan <i>field password</i>	Muncul notifikasi <i>password</i> harus diisi	Sukses Gambar 4.69
TR03	Mengetahui respon sistem terhadap masukan data pengguna yang tidak valid	Muncul notifikasi id atau <i>password</i> salah	Sukses Gambar 4.70
TR04	Mengetahui respon sistem terhadap proses tambah data pegawai	Data pegawai berhasil disimpan	Sukses Gambar 4.71
TR05	Mengetahui respon sistem terhadap proses hapus data pegawai	Muncul notifikasi apakah yakin akan menghapus data	Sukses Gambar 4.72
TR06	Mengetahui respon sistem pada proses tambah data jabatan	Data jabatan berhasil disimpan	Sukses Gambar 4.73
TR07	Mengetahui respon sistem terhadap proses ubah data level	Data level berhasil dirubah	Sukses Gambar 4.74
TR08	Mengetahui respon sistem ketika mengisi <i>field</i> nama level berupa angka	Tidak muncul notifikasi <i>field</i> nama level berupa huruf	Gagal Gambar 4.75
TR09	Mengetahui respon sistem ketika periode penilaian dipilih	Muncul data detil penilaian kinerja sesuai periode yang dipilih	Sukses Gambar 4.76
TR10	Mengetahui respon sistem ketika tombol set penilai ditekan	Muncul <i>form input</i> data penilai	Sukses Gambar 4.77
TR11	Mengetahui respon sistem dengan mengosongkan <i>field</i> nama standar penilaian	Muncul notifikasi <i>field</i> nama standar penilaian harus diisi	Sukses Gambar 4.78
TR12	Mengetahui respon sistem dengan tidak memilih <i>field</i> standar penilaian	Muncul notifikasi <i>field</i> standar penilaian harus memilih salah satu <i>item</i> yang ada pada <i>list</i> terlebih dahulu	Sukses Gambar 4.79
TR13	Mengetahui respon sistem untuk menampilkan	Menampilkan data 100 entri per <i>tab</i>	Sukses Gambar 4.80

	maksimal 100 entri data indikator penilaian		
TR14	Mengetahui respon sistem ketika memilih tanggal sebelum hari ini	Tanggal penilaian sebelum hari ini bisa dipilih	Sukses Gambar 4.81
TR15	Mengetahui respon sistem ketika memasukan data berupa huruf pada nilai bobot	Tidak muncul notifikasi masukan nilai bobot hanya bisa angka	Gagal Gambar 4.82
TR16	Mengetahui respon sistem ketika memilih menu jenis penilai	Menampilkan menu master jenis penilai	Sukses Gambar 4.83
TR17	Mengetahui respon sistem ketika memilih pilihan standar penilaian	Menampilkan skala untuk setiap indikator sesuai standar penilaian yang dipilih	Sukses Gambar 4.84
TR18	Mengetahui respon sistem ketika menampilkan hasil penilaian	Menampilkan hasil penilaian sesuai periode yang dipilih	Sukses Gambar 4.85
TR19	Mengetahui respon sistem ketika melihat <i>history</i> penilaian sesuai periode	Menampilkan data detil penilaian pegawai tersebut	Sukses Gambar 4.86
TR20	Mengetahui respon sistem dengan tidak mengisi jawaban salah satu indikator	Muncul notifikasi jawaban harus diisi	Sukses Gambar 4.87
TR21	Mengetahui respon sistem dengan tidak mengisi jawaban semua indikator	Muncul notifikasi jawaban harus diisi	Sukses Gambar 4.88
TR22	Mengetahui respon sistem ketika memilih menu kemampuan mengajar	Menampilkan siapa saja pegawai yang dinilai	Sukses Gambar 4.89
TR23	Mengetahui respon sistem ketika mengosongkan pilihan pegawai dan periode	Tidak muncul notifikasi pilihan pegawai dan periode belum dipilih	Gagal Gambar 4.90
TR24	Mengetahui respon sistem ketika mengisi pilihan pegawai dan periode	Menampilkan laporan penilaian kinerja	Sukses Gambar 4.91
TR25	Mengetahui respon sistem ketika membuat laporan per periode	Menampilkan laporan per periode	Sukses Gambar 4.92
TR26	Mengetahui respon sistem ketika membuat laporan memenuhi target nilai	Menampilkan pegawai dengan nilai akhir lebih target nilai	Sukses Gambar 4.93

TR27	Mengetahui respon sistem ketika membuat laporan belum memenuhi target nilai	Menampilkan pegawai dengan nilai akhir kurang dari sama dengan target nilai	Sukses Gambar 4.94
------	---	---	-----------------------

TR01		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	

Gambar 4.68 Hasil Test Result 1

TR02		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
click	//button[@type='submit']	

Gambar 4.69 Hasil Test Result 2

TR03		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	111
clickAndWait	//button[@type='submit']	

Gambar 4.70 Hasil Test Result 3

TR04		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[4]/a/span	
click	link=Form Tambah Pegawai	
type	name=PEGAWAI_NAMA	John
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
select	name=LEVEL_ID	label=Pegawai
select	name=JABATAN_ID	label=Guru Bahasa Inggris
click	id=JENIS_KELAMIN	
type	name=ALAMAT	Candi
type	name=TELP	081
click	id=AKTIF	
click	id=submitButton	
assertAlert	Data berhasil disimpan	

Gambar 4.71 Hasil Test Result 4

TR05		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Profil Pegawai	
click	xpath=(//button[@type='button'])[18]	
assertConfirmation	Anda yakin akan menghapus data?	
assertAlert	Data berhasil dihapus	

Gambar 4.72 Hasil Test Result 5

TR06		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Jabatan	
click	link=Form Tambah Jabatan	
type	name=JABATAN_NAMA	Keuangan
click	css=button.btn.btn-primary	
assertAlert	Data berhasil disimpan	

Gambar 4.73 Hasil Test Result 6

TR07		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Level	
click	xpath=(//button[@type='button'])[9]	
type	name=LEVEL_NAMA	Tata Usaha
click	css=button.btn.btn-primary	
assertAlert	Data berhasil dirubah	

Gambar 4.74 Hasil Test Result 7

TR08		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Level	
click	link=Form Tambah Level	
type	name=LEVEL_NAMA	12345
click	css=button.btn.btn-primary	
assertAlert	Data berhasil disimpan	

Gambar 4.75 Hasil Test Result 8

TR09		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Detil Penilaian	
select	name=PERIODE_ID	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018

Gambar 4.76 Hasil Test Result 9

TR10		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[7]/a/span	
select	name=PERIODE_ID	label=01 April 2018-30 Juni 2018
click	//button[@type='button']	

Gambar 4.77 Hasil Test Result 10

TR11		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[11]/a/span	
click	link=Form Tambah Standar Penilaian	
click	css=button.btn.btn-primary	

Gambar 4.78 Hasil Test Result 11

TR12		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[12]/a/span	
click	link=Form Tambah Kriteria Penilaian	
type	name=KRITERIA_NAMA	KRITERIA1
click	css=button.btn.btn-primary	

Gambar 4.79 Hasil *Test Result* 12

TR13		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
type	name=q	indikator
click	//ul[@id='menu_']/li[13]/a/span	
select	name=master_tables_length	label=100

Gambar 4.80 Hasil *Test Result* 13

TR14		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
type	name=q	periode
click	//ul[@id='menu_']/li[15]/a/span	
click	link=Form Tambah Periode Penilaian	
type	name=PERIODE_AWAL	2015-08-01
type	name=PERIODE_AKHIR	2015-08-31
click	css=button.btn.btn-primary	
assertAlert	Data berhasil disimpan	

Gambar 4.81 Hasil *Test Result* 14

TR15		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	name=q	
type	name=q	bobot
click	link=Bobot Penilaian	
click	link=Form Tambah Bobot Penilaian	
select	name=JENIS_PENILAI_ID	label=Self
select	name=STANDAR_ID	label=Komunikasi Holistik
type	name=BOBOT_NILAI	ABC
click	css=button.btn.btn-primary	
assertAlert	Data berhasil disimpan	

Gambar 4.82 Hasil *Test Result* 15

TR16		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
type	name=q	jenis
click	//ul[@id='menu_']/li[17]/a/span	

Gambar 4.83 Hasil *Test Result* 16

TR17		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	name=q	
type	name=q	skala
click	//ul[@id='menu_']/li[14]/a/span	
select	name=STANDAR_ID	label=Komunikasi Holistik

Gambar 4.84 Hasil *Test Result* 17

TR18		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P003
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
type	name=q	hasil
click	link=Hasil Penilaian Kinerja	
select	name=PERIODE_ID	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018

Gambar 4.85 Hasil *Test Result* 18

TR19		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P005
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[8]/a/span	
select	id=periode	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018
click	id=laporan_submit_btn	

Gambar 4.86 Hasil *Test Result* 19

TR20		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P006
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//a[@onclick="openPage('penilaian','penilaian_partner_kh')"]	
click	//button[@type='button']	
click	name=INDIKATOR_ID01	
click	name=INDIKATOR_ID11	
click	name=INDIKATOR_ID21	
click	name=INDIKATOR_ID31	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID41])[2]	
click	name=INDIKATOR_ID51	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID61])[2]	
click	name=INDIKATOR_ID71	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID81])[2]	
click	name=INDIKATOR_ID91	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID101])[2]	
click	name=INDIKATOR_ID111	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID121])[2]	
click	name=INDIKATOR_ID131	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID141])[2]	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID151])[2]	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID161])[2]	
click	name=INDIKATOR_ID171	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID191])[2]	
click	css=div.tooltip-inner	
click	xpath=//input[@name=INDIKATOR_ID181])[4]	
click	css=button.btn.btn-primary	

Gambar 4.87 Hasil Test Result 20

TR21		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P006
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[6]/a/span	
click	//button[@type='button']	
click	css=button.btn.btn-primary	

Gambar 4.88 Hasil Test Result 21

TR22		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	TP001
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//ul[@id='menu_']/li[4]/a/span	

Gambar 4.89 Hasil Test Result 22

TR23		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P001
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Laporan Per Pegawai	
click	id=laporan_submit_btn	

Gambar 4.90 Hasil *Test Result* 23

TR24		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P001
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Laporan Per Pegawai	
select	id=pegawai	label=Bima
select	id=periode	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018
click	id=laporan_submit_btn	

Gambar 4.91 Hasil *Test Result* 24

TR25		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P001
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	link=Laporan Per Periode	
select	id=periode	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018
click	id=laporan_submit_btn	

Gambar 4.92 Hasil *Test Result* 25

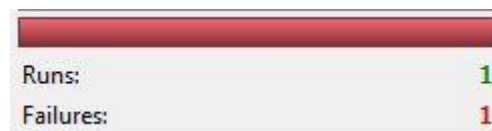
TR26		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P001
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//a[@onclick="openPage('laporan','laporan_memenuhi_target')"]	
select	id=periode	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018
click	id=laporan_submit_btn	

Gambar 4.93 Hasil *Test Result* 26

TR27		
open	/Penilaian_Kinerja_130088/login/login.php	
type	name=PEGAWAI_ID	P001
type	name=PEGAWAI_PASSWORD	123
clickAndWait	//button[@type='submit']	
click	//a[@onclick="openPage('laporan','laporan_belum_memenuhi_target')"]	
select	id=periode	label=01 Januari 2018-31 Maret 2018
click	id=laporan_submit_btn	

Gambar 4.94 Hasil *Test Result* 27

Gambar 4.95 Tampilan Uji Coba Sukses



Gambar 4.96 Tampilan Uji Coba Gagal

Berdasarkan 27 kali pengujian yang telah dilakukan, sebanyak 24 kali berhasil dan 3 kali gagal. Untuk hasil pengujian yang gagal setelah dilakukan analisa penyebab kegagalan yang terjadi, maka hasil analisa kegagalan dapat dilihat pada tabel 4.25.

Tabel 4.25 Analisa Kegagalan Fungsional Sistem

Test Result	Output (Actual Result)	Analisa
TR08	Tidak muncul notifikasi <i>field</i> nama level harus berupa huruf	Belum menerapkan <i>handling</i> pada sistem agar hanya huruf saja yang dapat dimasukan pada <i>field</i> nama level
TR15	Tidak muncul notifikasi masukan nilai bobot hanya bisa angka	Belum menerapkan <i>handling</i> pada sistem agar hanya angka saja yang dapat dimasukan pada <i>field</i> nilai bobot
TR23	Tidak muncul notifikasi pilihan pegawai dan periode belum dipilih	Belum menerapkan <i>handling</i> pada sistem agar pilihan <i>field</i> pegawai dan periode harus diisi terlebih dahulu

Berdasarkan hasil pengujian *alpha* yang diuji menggunakan metode *blackbox testing* terhadap fungsional aplikasi, maka didapat 90 persen fungsi berjalan sempurna yang merupakan fungsi utama dari aplikasi penilaian kinerja yang dibangun, adapun fungsi yang tidak berjalan sukses ini tidak mempengaruhi kinerja aplikasi karena bukan merupakan fungsi utama dari sistem yang dibangun. Nilai 90 persen didapat dari 24 kali uji coba sukses dibagi dengan total uji coba yang dilakukan sebanyak 27 kali uji coba. Perhitungan hasil pengujian *alpha* yaitu $(24 / 27) \times 100 = 90 \%$.

4.3.5 Pengujian Beta

Pengujian *beta* juga dikenal sebagai pengujian pengguna berlangsung di lokasi pengguna akhir oleh pengguna akhir untuk memvalidasi kegunaan, fungsi, kompatibilitas, dan uji reliabilitas dari *software* yang dibuat. Aktivitas pengujian beta menambah nilai siklus hidup pengembangan perangkat lunak karena memungkinkan pelanggan sebenarnya kesempatan untuk memberikan masukan ke dalam desain, fungsi, dan kegunaan dari produk. Masukan ini tidak hanya penting untuk keberhasilan produk tetapi juga investasi ke produk masa depan ketika data yang dikumpulkan dikelola secara efektif.

Dalam pengujian beta harus disusun rencana pengujian agar pengujian dapat dilaksanakan dengan lancar dan baik. Rencana pengujian beta dapat dilihat pada Tabel 4.26.

Tabel 4.26 Rencana Pengujian *Beta*

Menu yang diuji	Test Result	Detail Pengujian	Jenis Uji
Login	TR01	Login sebagai admin	Blackbox
	TR02	Login sebagai pegawai	Blackbox

	TR03	Login sebagai tim penilai	Blackbox
	TR04	Login sebagai kepala madrasah	Blackbox
Mengelola data pegawai	TR05	Tambah data pegawai	Blackbox
	TR06	Ubah data pegawai	Blackbox
	TR07	Hapus data pegawai	Blackbox
Mengelola data jabatan	TR08	Tambah data jabatan	Blackbox
	TR09	Ubah data jabatan	Blackbox
	TR10	Hapus data jabatan	Blackbox
Mengelola data level	TR11	Tambah data level	Blackbox
	TR12	Ubah data level	Blackbox
	TR13	Hapus data level	Blackbox
Mengelola data detil penilaian	TR14	Tambah data detil penilaian	Blackbox
	TR15	Hapus data detil penilaian	Blackbox
Mengelola data penilai	TR16	Tambah data penilai	Blackbox
	TR17	Hapus data penilai	Blackbox
Mengelola data standar penilaian	TR18	Tambah data standar penilaian	Blackbox
	TR19	Ubah data standar penilaian	Blackbox
	TR20	Hapus data standar penilaian	Blackbox
Mengelola data kriteria penilaian	TR21	Tambah data kriteria penilaian	Blackbox
	TR22	Ubah data kriteria penilaian	Blackbox
	TR23	Hapus data kriteria penilaian	Blackbox
Mengelola data indikator penilaian	TR24	Tambah data indikator penilaian	Blackbox
	TR25	Ubah data indikator penilaian	Blackbox
	TR26	Hapus data indikator penilaian	Blackbox
Mengelola data periode penilaian	TR27	Tambah data periode penilaian	Blackbox
	TR28	Ubah data periode penilaian	Blackbox
	TR29	Hapus data periode penilaian	Blackbox
Mengelola data bobot penilaian	TR30	Tambah data bobot penilaian	Blackbox
	TR31	Ubah data bobot penilaian	Blackbox
	TR32	Hapus data bobot penilaian	Blackbox
Mengelola data jenis penilai	TR33	Tambah data jenis penilai	Blackbox
	TR34	Ubah data jenis penilai	Blackbox
	TR35	Hapus data jenis penilai	Blackbox
Mengelola data indikator skala	TR36	Tambah data indikator skala	Blackbox
	TR37	Ubah data indikator skala	Blackbox
	TR38	Hapus data indikator skala	Blackbox

Hasil penilaian	TR39	Menampilkan hasil penilaian	<i>Blackbox</i>
<i>History</i> penilaian	TR40	Menampilkan <i>history</i> penilaian	<i>Blackbox</i>
Penilaian komunikasi holistik	TR41	Melakukan penilaian komunikasi holistik	<i>Blackbox</i>
Penilaian kompetensi kepribadian	TR42	Melakukan penilaian kompetensi kepribadian	<i>Blackbox</i>
Penilaian kemampuan mengajar	TR43	Melakukan penilaian kemampuan mengajar	<i>Blackbox</i>
Laporan per pegawai	TR44	Membuat laporan per pegawai	<i>Blackbox</i>
Laporan per periode	TR45	Membuat laporan per periode	<i>Blackbox</i>
Laporan memenuhi target nilai	TR46	Membuat laporan memenuhi target nilai	<i>Blackbox</i>
Laporan belum memenuhi target nilai	TR47	Membuat laporan belum memenuhi target nilai	<i>Blackbox</i>

4.3.6 Hasil Pengujian *Beta*

Untuk melakukan pengujian beta maka harus dilakukan sesuai dengan rencana pengujian yang telah disusun. Berdasarkan rencana pengujian yang telah disusun, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Pengujian Beta Sebagai Admin

<i>Test Result</i>	Data Masukan	Tahapan	<i>Output</i>	Status
TR01	Id : P003 Password : 123	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i>	Pengguna berhasil <i>login</i> dan diarahkan ke halaman admin	Sukses
TR05	Id : P003 Password : 123 Nama : Amir Password: 123 Level : Pegawai Jabatan : Guru Agama Islam Tanggal Masuk : 10-08-2017	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu profil pegawai 6. Pilih <i>tab form</i> tambah pegawai 7. Mengisi <i>form</i> tambah pegawai 8. Tekan tombol simpan	Data pegawai berhasil ditambahkan	Sukses

	Tanggal Lahir : 11-08-1990 Jenis Kelamin : Laki-Laki Alamat : Candi Telp : 081 Status : Aktif			
TR06	Id : P003 Password : 123 Pegawai Dipilih : Amir Alamat : Sidokare	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu profil pegawai 6. Tekan tombol ubah pada pegawai dipilih 7. Mengubah <i>field</i> alamat 8. Tekan tombol simpan	Data pegawai berhasil diubah	Sukses
TR07	Id : P003 Password : 123 Pegawai Dipilih : Amir	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu profil pegawai 6. Tekan tombol hapus pada pegawai dipilih	Data pegawai berhasil dihapus	Sukses
TR08	Id : P003 Password : 123 Nama Jabatan : Guru Biologi	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu jabatan 6. Pilih <i>tab form</i> tambah jabatan 7. Mengisi <i>form</i> tambah jabatan 8. Tekan tombol simpan	Data jabatan berhasil ditambahkan	Sukses
TR09	Id : P003 Password : 123 Jabatan Dipilih : Guru Biologi Nama Jabatan : Guru Kimia	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu jabatan 6. Tekan tombol ubah pada jabatan dipilih 7. Mengubah <i>field</i> nama jabatan 8. Tekan tombol simpan	Data jabatan berhasil diubah	Sukses
TR10	Id : P003 Password : 123 Jabatan Dipilih : Guru Kimia	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu jabatan	Data jabatan berhasil dihapus	Sukses

		6. Tekan tombol hapus pada jabatan dipilih		
TR11	Id : P003 Password : 123 Nama Level : Tata Usaha	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu level 6. Pilih <i>tab form</i> tambah level 7. Mengisi <i>form</i> tambah level 8. Tekan tombol simpan	Data level berhasil ditambahkan	Sukses
TR12	Id : P003 Password : 123 Level Dipilih : Tata Usaha Nama Level : Keuangan	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu level 6. Tekan tombol ubah pada level dipilih 7. Mengubah <i>field</i> nama level 8. Tekan tombol simpan	Data level berhasil diubah	Sukses
TR13	Id : P003 Password : 123 Level Dipilih : Keuangan	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu level 6. Tekan tombol hapus pada level dipilih	Data level berhasil dihapus	Sukses
TR14	Id : P003 Password : 123 Nama Pegawai : Adi Periode Penilaian : 01-01-2018 s.d 31-03-2018	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu detail penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah detail penilaian 7. Mengisi <i>form</i> tambah detail penilaian 8. Tekan tombol simpan	Data detail penilaian berhasil ditambahkan	Sukses
TR15	Id : P003 Password : 123 Periode Penilaian : 01-01-2018 s.d 31-03-2018 Id Penilaian : P0004	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu detail penilaian 6. Pilih periode penilaian 7. Tekan tombol hapus penilaian pada id penilaian dipilih	Data detail penilaian berhasil dihapus	Sukses

TR16	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Periode Penilaian : 01-01-2018 s.d 31-03-2018 Id Penilaian : P0004 Penilai : Adi, Budi, Arin	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu detil penilaian 6. Pilih periode penilaian 7. Tekan tombol <i>set</i> penilaian pada id penilaian yang dipilih 8. Mengisi penilai 9. Tekan tombol simpan	Data penilai berhasil ditambahkan	Sukses
TR17	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Periode Penilaian : 01-01-2018 s.d 31-03-2018 Id Penilaian : P0004	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu detil penilaian 6. Pilih periode penilaian 7. Tekan tombol hapus pada id penilaian dipilih	Data penilai berhasil dihapus	Sukses
TR18	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Nama Standar: Absensi	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu standar penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah standar 7. Mengisi <i>form</i> tambah standar 8. Tekan tombol simpan	Data standar penilaian berhasil ditambahkan	Sukses
TR19	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Standar Dipilih : Absensi Nama Standar: Ketepatan Waktu	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu standar penilaian 6. Tekan tombol ubah pada standar dipilih 7. Mengubah <i>field</i> nama standar 8. Tekan tombol simpan	Data standar penilaian berhasil diubah	Sukses
TR20	Id : P003 <i>Password</i> : 123	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i>	Data standar penilaian	Sukses

	Standar Dipilih : Absensi	4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu standar penilaian 6. Tekan tombol hapus pada standar dipilih	berhasil dihapus	
TR21	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Nama Kriteria : Komunikasi verbal	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu kriteria penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah kriteria 7. Mengisi <i>form</i> tambah kriteria 8. Tekan tombol simpan	Data kriteria penilaian berhasil ditambahkan	Sukses
TR22	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Kriteria Dipilih : Komunikasi verbal Nama Kriteria : Komunikasi tim	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu kriteria penilaian 6. Tekan tombol ubah pada kriteria dipilih 7. Mengubah <i>field</i> nama kriteria 8. Tekan tombol simpan	Data kriteria penilaian berhasil diubah	Sukses
TR23	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Standar Dipilih : Komunikasi tim	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu kriteria penilaian 6. Tekan tombol hapus pada kriteria dipilih	Data kriteria penilaian berhasil dihapus	Sukses
TR24	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Nama Indikator : Kelembutan bertutur kata	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu indikator penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah indikator 7. Mengisi <i>form</i> tambah indikator 8. Tekan tombol simpan	Data indikator penilaian berhasil ditambahkan	Sukses
TR25	Id : P003 <i>Password</i> : 123	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id	Data indikator	Sukses

	Indikator Dipilih : Kelembutan bertutur kata Nama Indikator : Kelembutan berkomunikasi	3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu kriteria penilaian 6. Tekan tombol ubah pada indikator dipilih 7. Mengubah <i>field</i> nama indikator 8. Tekan tombol simpan	penilaian berhasil diubah	
TR26	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Indikator Dipilih : Kelembutan berkomunikasi	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu indikator penilaian 6. Tekan tombol hapus pada indikator dipilih	Data indikator penilaian berhasil dihapus	Sukses
TR27	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Periode : 1-11-2017 s.d 31-12-2017	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu periode penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah periode 7. Mengisi <i>form</i> tambah periode 8. Tekan tombol simpan	Data periode penilaian berhasil ditambahkan	Sukses
TR28	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Periode Dipilih : 1-11-2017 s.d 31-12-2017 Periode : 1-10-2017 s.d 31-12-2017	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu periode penilaian 6. Tekan tombol ubah pada periode dipilih 7. Mengubah <i>field</i> periode 8. Tekan tombol simpan	Data periode penilaian berhasil diubah	Sukses
TR29	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Periode Dipilih : 1-10-2017 s.d 31-12-2017	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu periode penilaian 6. Tekan tombol hapus pada periode dipilih	Data periode penilaian berhasil dihapus	Sukses

TR30	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Jenis Penilai : Team Standar Penilaian : Kemampuan Mengajar Nilai Bobot : 0,30	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu bobot penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah bobot 7. Mengisi <i>form</i> tambah bobot 8. Tekan tombol simpan	Data bobot penilaian berhasil ditambahkan	Sukses
TR31	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Id Bobot Dipilih : BP005 Nilai Bobot : 0,40	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu bobot penilaian 6. Tekan tombol ubah pada bobot dipilih 7. Mengubah <i>field</i> nilai bobot 8. Tekan tombol simpan	Data bobot penilaian berhasil diubah	Sukses
TR32	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Id Bobot Dipilih : BP005	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu bobot penilaian 6. Tekan tombol hapus pada bobot dipilih	Data bobot penilaian berhasil dihapus	Sukses
TR33	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Jenis Penilai : Kepala Sekolah	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu jenis penilai 6. Pilih <i>tab form</i> tambah jenis penilai 7. Mengisi <i>form</i> tambah jenis penilai 8. Tekan tombol simpan	Data jenis penilai berhasil ditambahkan	Sukses
TR34	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Jenis Penilai Dipilih : Kepala Sekolah Jenis Penilai :	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu jenis penilai 6. Tekan tombol ubah pada jenis penilai dipilih	Data jenis penilai berhasil diubah	Sukses

	Kepala Madrasah	7. Mengubah <i>field</i> nama jenis penilai 8. Tekan tombol simpan		
TR35	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Jenis Penilai Dipilih : Kepala Madrasah	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu jenis penilai 6. Tekan tombol hapus pada jenis penilai dipilih	Data jenis penilai berhasil dihapus	Sukses
TR36	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Indikator : Kelugasan berbahasa Nilai Skala : 5 Keterangan Skala : Selalu luges dalam berbahasa	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu skala penilaian 6. Pilih <i>tab form</i> tambah indikator skala 7. Mengisi <i>form</i> tambah indikator skala 8. Tekan tombol simpan	Data indikator skala berhasil ditambahkan	Sukses
TR37	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Standar Penilaian : Komunikasi Holistik Id Indikator Skala : IS209 Keterangan Skala : Selalu luges dalam bertutur kata	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu skala penilaian 6. Pilih standar penilaian 7. Tekan tombol ubah pada id indikator skala dipilih 8. Mengubah <i>field</i> keterangan skala 9. Tekan tombol simpan	Data indikator skala berhasil diubah	Sukses
TR38	Id : P003 <i>Password</i> : 123 Standar Penilaian : Komunikasi Holistik Id Indikator Skala : IS209	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukkan id 3. Masukkan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu skala penilaian 6. Pilih standar penilaian 7. Tekan tombol hapus pada id indikator skala dipilih	Data indikator skala berhasil dihapus	Sukses

TR39	Id : P003 Password : 123 Periode : 01-01-2018 s.d 31-03-2018	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu hasil penilaian 6. Pilih periode penilaian	Data hasil penilaian berhasil ditampilkan	Sukses
------	--	--	--	--------

Tabel 4.28 Hasil Pengujian Beta Sebagai Pegawai

Test Result	Data Masukan	Tahapan	Output	Status
TR02	Id : P004 Password : 123	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i>	Pengguna berhasil <i>login</i> dan diarahkan ke halaman pegawai	Sukses
TR40	Id : P003 Password : 123 Id Periode : PP001	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu <i>history</i> penilaian 6. Pilih periode penilaian 7. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan <i>history</i> penilaian sesuai periode yang dipilih	Sukses
TR41	Id : P003 Password : 123 Pegawai Dinilai : Andi	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu komunikasi holistik 6. Pilih pegawai yang akan dinilai 7. Mengisi <i>form</i> penilaian 8. Tekan tombol simpan	Data penilaian komunikasi holistik berhasil disimpan	Sukses
TR42	Id : P003 Password : 123 Pegawai Dinilai : Andi	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu kompetensi kepribadian 6. Pilih pegawai yang akan dinilai 7. Mengisi <i>form</i> penilaian 8. Tekan tombol simpan	Data penilaian kompetensi kepribadian berhasil disimpan	Sukses

Tabel 4.29 Hasil Pengujian Beta Sebagai Tim Penilai

Test Result	Data Masukan	Tahapan	Output	Status
TR03	Id : TP001 Password : 123	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i>	Pengguna berhasil <i>login</i> dan diarahkan ke halaman tim penilai	Sukses
TR43	Id : P003 Password : 123 Id Periode : PP001	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu kemampuan mengajar 6. Pilih pegawai yang akan dinilai 7. Mengisi <i>form</i> penilaian 8. Tekan tombol simpan	Data penilaian kemampuan mengajar berhasil disimpan	Sukses

Tabel 4.30 Hasil Pengujian Beta Sebagai Kepala Madrasah

Test Result	Data Masukan	Tahapan	Output	Status
TR04	Id : P001 Password : 123	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i>	Pengguna berhasil <i>login</i> dan diarahkan ke halaman kepala madrasah	Sukses
TR44	Id : P003 Password : 123 Periode : 1 Januari – 31 Maret 2018 Pegawai : Bima	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu laporan per pegawai 6. Pilih periode penilaian 7. Pilih pegawai yang akan dilihat 8. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan laporan per pegawai	Sukses
TR45	Id : P003 Password : 123 Periode : 1 Januari – 31 Maret 2018	1. Buka halaman <i>login</i> 2. Masukan id 3. Masukan <i>password</i> 4. Tekan tombol <i>login</i> 5. Pilih menu laporan per periode 6. Pilih periode penilaian 7. Tekan tombol <i>submit</i>	Menampilkan laporan per periode	Sukses

1	Apakah fitur sistem sudah sesuai kebutuhan pengguna?	-	-	-	5	1
2	Apakah <i>output</i> sistem sudah sesuai dengan kebutuhan informasi pengguna?	-	-	-	3	3
3	Apakah sistem dapat menjamin kerahasiaan data pengguna?	-	-	2	4	-
B. Reliability						
4	Apakah sistem dapat menekan tingkat kesalahan <i>input</i> dari pengguna?	-	-	1	4	1
5	Apakah sistem dapat menyimpan data dengan baik?	-	-	-	6	-
C. Usability						
6	Apakah sistem mudah dipahami?	-	-	1	4	1
7	Apakah sistem mudah dipelajari?	-	-	-	6	-
8	Apakah sistem mudah dioperasikan?	-	-	2	3	1
9	Apakah tampilan sistem mampu menarik pengguna?	-	-	-	5	1
D. Efficiency						
10	Apakah proses yang dilakukan dapat berlangsung dengan cepat?	-	1	4	1	-
E. Protability						
11	Apakah sistem dapat diakses dengan baik pada berbagai <i>device</i> ?	-	1	3	2	-

Tabel 4.32 Keterangan Skala

Simbol	Keterangan	Nilai
SB	Sangat Baik	5
B	Baik	4
C	Cukup	3
K	Kurang	2
SK	Sangat Kurang	1

4.3.8 Hasil Implementasi

Hasil implementasi didapatkan dari *feedback end-user* terhadap aplikasi yang telah dicoba dengan mengisi kuesioner terkait pengalaman mereka ketika menggunakan aplikasi. Hasil dari kuesioner kemudian akan dilakukan perhitungan

untuk mengetahui tingkat *user acceptance* terhadap aplikasi yang dibuat. Tingkat *user acceptance* dapat dihitung dengan rumus seperti dibawah ini.

Rumus:

P = Pertanyaan ; NA = Nilai Akhir; NS = Nilai Sampel ; JS = Jumlah Sampel

NM = Nilai Maksimal ; PA = Persentase Akhir

JS : 6 orang

NM : $5 \times 11 = 55$

NS : $P1 + P2 + Pn$

NS : $((NP1 + NP2 + NPn) / NM) \times 100$

PA : $(NS1 + NS2 + NSn) / JS$

Tabel 4.33 Hasil Perhitungan Kuesioner

Sampel	Nilai Sample	Nilai Akhir	Persentase Akhir
S1	43	$(43 / 55) \times 100 = 78,18$	$463,61 / 6 =$ 77,26
S2	42	$(42 / 55) \times 100 = 76,36$	
S3	45	$(45 / 55) \times 100 = 81,81$	
S4	41	$(41 / 55) \times 100 = 74,54$	
S5	41	$(41 / 55) \times 100 = 74,54$	
S6	43	$(43 / 55) \times 100 = 78,18$	

Berdasarkan hasil implementasi dan perhitungan yang telah dilakukan terhadap *feedback end-user* berdasarkan data kuesioner, maka didapat 77,26 persen tingkat penerimaan pengguna (*user acceptance*). Hasil implementasi ini dilakukan kepada pegawai di MINU Pucang yang menggunakan dan mencoba aplikasi penilaian kinerja yang telah dibuat.

4.3.9 Evaluasi

Tahap ini menjelaskan tentang evaluasi pada rancang bangun aplikasi penilaian kinerja yang telah dibuat, apakah hasil yang didapatkan setelah dilakukan uji coba sistem sesuai dengan kebutuhan dan tujuan awal. Tujuan awal pembuatan aplikasi adalah untuk menangani permasalahan penilaian kinerja pada MINU Pucang Sidoarjo yang masih dilakukan dengan menyebar *form* penilaian dimana hal tersebut membuat permasalahan yakni terjadinya penumpukan *form*, rawan hilangnya *form* sehingga harus dilakukan penilaian ulang, dan pembuatan laporan untuk kepala madrasah hasilnya kurang akurat dan membutuhkan waktu cukup lama.

Berdasarkan hasil pengujian *alpha* yang diuji menggunakan metode *blackbox testing* terhadap fungsional aplikasi, maka didapat 90 persen fungsi berjalan baik yang merupakan fungsi utama dari aplikasi penilaian kinerja yang dibangun, adapun fungsi yang tidak berjalan sukses ini tidak mempengaruhi kinerja aplikasi karena bukan merupakan fungsi utama dari sistem yang dibangun.

Berdasarkan hasil implementasi dan perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan data kuesioner, maka didapat 77,26 persen tingkat penerimaan pengguna (*user acceptance*) terhadap aplikasi penilaian kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan uji coba terhadap Aplikasi Penilaian Kinerja Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* Pada MI Maarif NU Pucang Sidoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi penilaian kinerja yang dibangun berdasarkan metode *graphic rating scale*, telah dilakukan pengujian sistem dan menunjukkan bahwa aplikasi dapat berjalan baik pada sistem serta dapat memenuhi kebutuhan MINU Pucang Sidoarjo.
2. Aplikasi dapat melakukan pembuatan laporan penilaian kinerja secara otomatis tanpa perlu merekap secara manual dan dapat menghasilkan laporan bagi kepala madrasah.
3. Laporan penilaian kinerja yang dapat dihasilkan antara lain laporan penilaian kinerja per pegawai untuk mengetahui detil penilaian setiap pegawai, laporan penilaian kinerja per periode untuk mengetahui penilaian seluruh pegawai dalam periode tertentu, laporan memenuhi target nilai untuk mengetahui pegawai yang kinerjanya diatas target nilai, serta laporan belum memenuhi target nilai untuk mengetahui pegawai yang kinerjanya dibawah target nilai.

5.2 Saran

Berdasarkan rancang bangun aplikasi yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk pengembangan lebih lanjut terkait aplikasi penilaian kinerja yaitu:

1. Penambahan suatu proses pendukung keputusan yang dapat merekomendasikan pemberian *reward* untuk pegawai yang berkinerja baik dan pemberian sanksi untuk pegawai yang berkinerja buruk.
2. Desain *User Interface* dan *User Experience* dapat ditingkatkan lebih lanjut sehingga *user* dapat lebih mudah dalam bernavigasi dalam sistem.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, G. (1993). *Managing Performance Appraisal System*. United Kingdom: Blackwell Publishers.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, J., & Mathis, R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson, J., & Mathis, R. (2006). *Human Resource Managemen (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal - Sistem yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Romeo. (2003). *Testing dan Implementasi Sistem Edisi Pertama*. Surabaya: STIKOM SURABAYA.
- Saifudin, A. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supriyanto, A. (2005). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tafsir, A. (2008). *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. Bandung: Rosda Karya.
- Turban, E. (2003). *Decision Support Systems and Intelligent Syatems (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Utomo, P. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yusuf, S. (2001). *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Kerja Penelitian

No	Keterangan	2017																							
		Januari			Februari			Maret			April			Juni			Juli								
1.	Pembuatan Proposal TA																								
2.	Pengumpulan Data																								
3.	Analisa Kebutuhan																								
4.	Desain Aplikasi																								
5.	Pembuatan Aplikasi																								
6.	Testing Aplikasi																								
7.	Implementasi Aplikasi																								
8.	Pembuatan Laporan TA																								

Lampiran 2. Pertanyaan Kuesioner

Nama _____ :

Jenis Kelamin / Umur :

Bagian _____ :

*) Beri tanda centang (✓) untuk mengisi jawaban kuesioner

Kriteria	Penilaian				
	SK	K	C	B	SB
A. Functionality					
1. Apakah fitur sistem sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna?					
2. Apakah <i>output</i> sistem sudah sesuai dengan kebutuhan informasi pengguna?					
3. Apakah sistem dapat menjamin kerahasiaan data pengguna?					
B. Reliability					
4. Apakah sistem dapat menekan tingkat kesalahan <i>input</i> dari pengguna?					
5. Apakah sistem dapat menyimpan data dengan baik?					
C. Usability					
6. Apakah sistem mudah dipahami?					
7. Apakah sistem mudah dipelajari?					
8. Apakah sistem mudah dioperasikan?					
9. Apakah tampilan sistem mampu menarik pengguna?					
D. Efficiency					
10. Apakah proses yang dilakukan dapat berlangsung dengan cepat?					
E. Protability					
11. Apakah sistem dapat diakses dengan baik pada berbagai <i>device</i> ?					

Keterangan :

SK = Sangat Kurang

K = Kurang

C = Cukup

SB = Sangat Baik

B = Baik

BIODATA PENULIS



Nama : Almasprana Labda Hazazi
Alamat : Perum Tanggulangin Asri JJ-20,
Sidoarjo
Tempat/Tgl Lahir : Surabaya, 31 Agustus 1994
Email : wazenate@gmail.com
Telp : 089675890435

Riwayat Pendidikan :

- SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo 2001 – 2007
- SMPN 3 Sidoarjo 2007 – 2010
- SMAN 1 Sidoarjo 2010 – 2013
- S1 Sistem Informasi Stikom Surabaya 2013 - 2017